

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTILOPE  
MADJU PURI INDAH JAKARTA BARAT**



**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

**SHERINA PUTRI SIMANJUNTAK**

**NIM: 64200744**

**Program Studi Manajemen**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Bina Sarana Informatika**

**Jakarta**

**2024**

# SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sherina Putri Simanjuntak  
NIM : 64200744  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat”**, adalah asli (orsinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimanapun dan dalam bentuk apapun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa (Skripsi pada Program Sarjana) yang telah saya buat adalah hasil karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari **Universitas Bina Sarana Informatika** dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 08 Juni 2024  
Yang Menyatakan,



  
**Sherina Putri Simanjuntak**

# SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

## KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, Penulis:

Nama : Sherina Putri Simanjuntak  
NIM : 64200744  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika

Dan Pihak Perusahaan tempat PKL/Riset:

Nama : Arief Prasetyo  
Jabatan : Manager HRD & GA  
Perusahaan : PT. Antilope Madju Puri Indah

Sepakat atas hal-hal di bawah ini:

1. PT. Antilope Madju Puri Indah menyetujui untuk memberikan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non-exclusive Royalti-Free Right)** atas penelitian dalam rangka penyusunan karya ilmiah dengan Judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah”** yang disusun oleh penulis.
2. PT. Antilope Madju Puri Indah Lembaga memberikan persetujuan kepada penulis dan Universitas Bina Sarana Informatika untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika (Publikasi) terbatas hanya untuk keperluan akademis, tidak untuk tujuan/kepentingan komersial.
3. PT. Antilope Madju Puri Indah telah menyediakan data dan atau informasi yang diperlukan untuk penyusunan karya ilmiah Penulis. Dalam hal terjadi kesalahan ataupun kekurangan dalam penyediaan data dan atau informasi maka PT. Antilope Madju Puri Indah dalam bentuk apapun tidak bertanggung jawab dan tidak dapat dimintakan pertanggungjawaban oleh siapapun termasuk atas materi/isi karya ilmiah penulis atau materi/isi dan publikasi di repository Universitas Bina Sarana Informatika. PT. Antilope Madju Puri Indah tidak bertanggung jawab atas segala dampak dan atau kerugian yang timbul dalam bentuk apapun akibat tindakan yang berkaitan dengan penggunaan data dan atau informasi yang terdapat pada publikasi yang dimaksud.

Demikian kesepakatan ini dibuat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta  
Pada tanggal : 04 Juni 2024

Menyetujui,  
PT. Antilope Madju Puri Indah



Arief Prasetyo  
Manager HRD & GA



Penulis,



Sherina Putri Simanjuntak  
NIM. 64200744

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

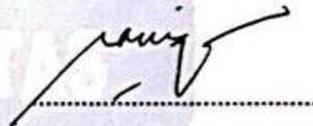
Nama : Sherina Putri Simanjuntak  
NIM : 64200744  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat

Untuk dipertahankan pada periode 2024-1 di hadapan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M.) pada Program Sarjana Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 08 Juni 2024

### PEMBIMBING SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Drs. Peter Rajagukguk, MM



### DEWAN PENGUJI

Penguji I : .....

Penguji II : .....

## PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Sherina Putri Simanjuntak  
NIM : 64200744  
Jenjang : Sarjana (S1)  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Perguruan Tinggi : Universitas Bina Sarana Informatika  
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat

Telah dipertahankan pada periode 2024-1 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 15 Agustus 2024

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Drs. Peter Rajagukguk, M.M.

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Eulin Karlina, S.Pd., M.M.

Penguji II : H. Warsono, S.E., M.M.

## PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat”** adalah hasil karya tulis asli Sherina Putri Simanjuntak dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku dilingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama : Sherina Putri Simanjuntak  
Alamat : Jl. Danau Poso IV No. 81, RT 002/005 Kabupaten Tangerang  
No. Telp : 081311269262  
E-mail : [sherinapr3@gmail.com](mailto:sherinapr3@gmail.com)

## LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	<b>LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI</b>
	<b>UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA</b>

NIM : 64200744

Nama Lengkap : Sherina Putri Simanjuntak

Dosen Pembimbing : Drs. Peter Rajagukguk, MM

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat

No	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing
1.	30 Maret 2024	Bimbingan Perdana	
2.	1 April 2024	Pengajuan Judul dan ACC Judul	
3.	4 April 2024	Pengajuan BAB I Pendahuluan	
4.	5 April 2024	Revisi BAB I Pendahuluan dan ACC	
5.	23 April 2024	Pengajuan BAB II Tinjauan Pustaka	
6.	3 Mei 2024	Revisi BAB II Tinjauan Pustaka dan ACC	
7.	14 Mei 2024	Pengajuan BAB III Metode Penelitian	
8.	19 Mei 2024	Revisi BAB III Metode Penelitian dan ACC	
9.	29 Mei 2024	Pengajuan BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	

10.	03 Juni 2024	Revisi BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan dan ACC		
11.	03 Juni 2024	Pengajuan BAB V Penutup		
12.	07 Juni 2024	ACC BAB V Penutup		
13.	08 Juni 2024	Pengajuan Abstrak, Kelengkapan Skripsi, dan ACC		

Catatan untuk Dosen Pembimbing.

Bimbingan Skripsi

Dimulai pada tanggal : 30 Maret 2024

Diakhiri pada tanggal : 08 Juni 2024

Jumlah pertemuan bimbingan : 13



Disetujui oleh,  
Dosen Pembimbing

(Drs. Peter Rajagukguk, MM)

## PERSEMBAHAN

Filipi 4:6

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”.

Dengan mengucap puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa. Atas kasih dan sayangNya yang telah memberikan saya kekuatan dan semangat dalam mengerjakan skripsi. Atas karunia serta kemudahan yang Tuhan berikan skripsi ini dapat terselesaikan dengan tepat waktu. Kupersembahkan skripsi ini untuk:

1. Kedua orang tua saya yaitu Papa Ramses Simanjuntak dan Mama Suwarni Br. Rajagukguk atas perjuangan mereka selama ini dalam membesarkan dan memberikan yang terbaik untuk boru panggoarannya. Tak henti-hentinya mereka selalu memberi *support*, doa, dan kasih sayang kepada saya. Tanpa mereka saya bukanlah apa-apa.
2. Adikku Agil Rendra Saputra Simanjuntak terima kasih karena telah memberi dukungan dan doa kepada saya.
3. Keluarga besar yang tidak bisa sebutkan namanya satu persatu terima kasih atas semangat, dukungan dan doa yang telah diberikan.
4. Rekan-rekan PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat atas dukungan dan semangat yang diberikan dalam pengerjaan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Peter Rajagukguk, MM selaku dosen pembimbing skripsi. Terima kasih banyak pak atas arahan, semangat, dan nasihat selama pengerjaan skripsi ini.
6. Teman-teman PPR GKPI Tangerang terima kasih atas doa, nasihat, hiburan, dan semangat yang kalian berikan selama pengerjaan skripsi ini.

Tanpa mereka, aku dan karya ini tak akan pernah ada.

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan tugas ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi, yang penulis ambil sebagai berikut, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat”.

Tujuan penelitian Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, ijinilah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

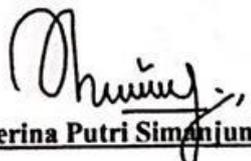
1. Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Bapak Drs. Peter Rajagukguk, MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Staff / karyawan / dosen di lingkungan Universitas Bina Sarana Informatika.
6. Bapak Arief Prasetyo selaku Manager HRD & GA PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.
7. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8A.03

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebut satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 08 Juni 2024

Penulis

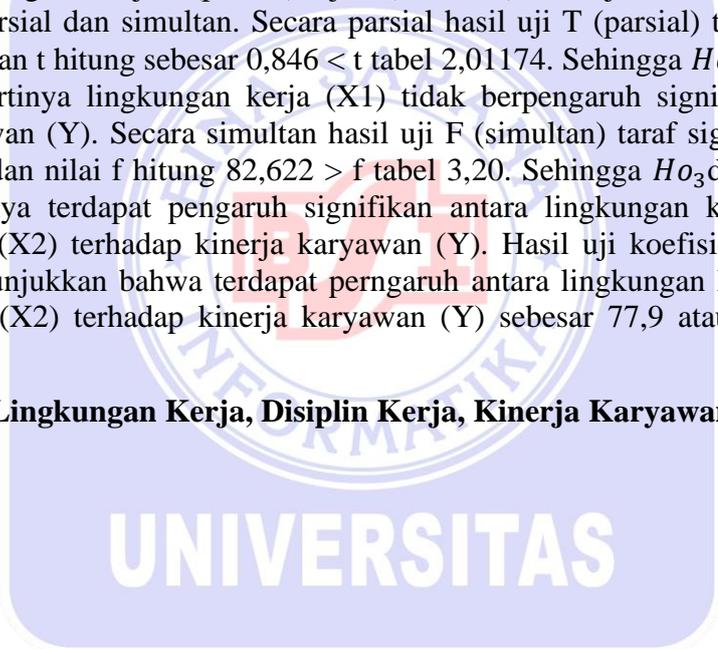
  
Sherina Putri Simanjuntak

## ABSTRAK

### **Sherina Putri Simanjuntak (64200744), Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat**

Pada era globalisasi, karyawan yang berkualitas, memiliki produktivitas tinggi, dan mampu berkerjasama yang baik dengan tim akan mencapai tujuan perusahaan baik saat ini maupun masa depan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah 50 karyawan divisi *Finance and Accounting* dengan teknik sampling jenuh. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 21 dengan melakukan uji deskriptif statistik, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) secara parsial dan simultan. Secara parsial hasil uji T (parsial) taraf signifikan  $0,402 > 0,05$  dan  $t$  hitung sebesar  $0,846 < t$  tabel  $2,01174$ . Sehingga  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, artinya lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Secara simultan hasil uji F (simultan) taraf signifikan adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $82,622 > f$  tabel  $3,20$ . Sehingga  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil uji koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 77,9 atau 78% dengan kategori kuat.

**Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan**



UNIVERSITAS

## **ABSTRACT**

**Sherina Putri Simanjuntak (64200744), *The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at PT. Antilope Madju Puri Indah West Jakarta***

*In the era of globalization, employees who are qualified, have high productivity, and are able to work well with the team will achieve the company's goals both now and in the future. This study aims to determine the effect of the work environment, work discipline on employee performance at PT. Antilope Madju Puri Indah West Jakarta. This study uses a quantitative method with data collection techniques through questionnaires and direct observation. The population and sample in this study were 50 employees of the Finance and Accounting division with a saturated sampling technique. Data processing using SPSS version 21 by conducting descriptive statistical tests, validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T tests (partial), F tests (simultaneous), and determination coefficient tests (R<sup>2</sup>) partially and simultaneously. Partially, the results of the T test (partial) have a significant level of  $0.402 > 0.05$  and t count of  $0.846 < t$  table 2.01174. So that  $H_{01}$  is accepted and  $H_{a1}$  is rejected, meaning that the work environment (X1) does not have a significant effect on employee performance (Y). Simultaneously, the results of the F test (simultaneous) significant level are  $0.000 < 0.05$  and the calculated f value is  $82.622 > f$  table 3.20. So  $H_{03}$  is rejected and  $H_{a3}$  is accepted, meaning that there is a significant influence between the work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y). The results of the simultaneous determination coefficient test show that there is an influence between the work environment (X1) and work discipline (X2) on employee performance (Y) of 77.9 or 78% with a strong category.*

**Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance***

## DAFTAR ISI

Lembar Judul Skripsi .....	i
Lembar Pernyataan Keaslian Skripsi .....	ii
Lembar Pernyataan Persetujuan Publikasi Karya Ilmiah.....	iii
Lembar Persetujuan Dan Pengesahan Skripsi.....	iv
Lembar Pedoman Penggunaan Hak Cipta.....	vi
Lembar Konsultasi Skripsi.....	vii
Lembar Persembahan .....	ix
Kata Pengantar .....	x
Abstrak .....	xi
<i>Abstract</i> .....	xii
Daftar Isi .....	xiii
Daftar Tabel .....	xvii
Daftar Gambar.....	xix
Daftar Lampiran.....	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.6. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>8</b>
2.1. Deskripsi Konseptual .....	8
2.2. Pengertian Lingkungan Kerja.....	8
2.2.1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja .....	9
2.2.2. Fungsi Lingkungan Kerja .....	9
2.2.3. Tujuan Lingkungan Kerja.....	10
2.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	10

2.2.5. Indikator Lingkungan Kerja.....	10
2.3. Pengertian Disiplin Kerja.....	12
2.3.1. Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	13
2.3.2. Fungsi Disiplin Kerja.....	13
2.3.3. Tujuan Disiplin Kerja .....	13
2.3.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	14
2.3.5. Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.4. Pengertian Kinerja Karyawan .....	15
2.4.1. Jenis-jenis Kinerja Karyawan .....	16
2.4.2. Fungsi Kinerja Karyawan .....	17
2.4.3. Tujuan Kinerja Karyawan.....	17
2.4.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	18
2.4.5. Indikator Kinerja Karyawan .....	19
2.5. Penelitian yang Relevan .....	20
2.6. Kerangka Berpikir.....	22
2.7. Hipotesis.....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>26</b>
3.1. Desain Penelitian.....	26
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian .....	28
3.2.1. Populasi.....	28
3.2.2. Sampel .....	28
3.3. Definisi Operasional Variabel.....	28
3.4. Teknik Pengumpulan Data .....	30
3.4.1. Observasi .....	30
3.4.2. Kuesioner .....	31
3.4.3. Wawancara .....	33
3.5. Teknik Analisis Data .....	33
3.5.1. Uji Kualitas Data .....	33
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	35
3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	37
3.5.4. Uji Hipotesis .....	38

3.5.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	39
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>41</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	41
4.1.1. Karakteristik Responden.....	41
4.1.2. Deskripsi Data Penelitian .....	43
4.2. Uji Kualitas Data.....	48
4.2.1. Uji Validitas.....	48
4.2.2. Uji Reliabilitas .....	49
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	50
4.3.1. Uji Normalitas .....	50
4.3.2. Uji Heteroskedastisitas .....	52
4.3.3. Uji Multikolinearitas.....	53
4.4. Analisis Regresi Linier Berganda .....	54
4.5. Pengujian Hipotesis.....	55
4.5.1. Uji T (Parsial) .....	55
4.5.2. Uji F (Simultan).....	57
4.6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	57
4.6.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	58
4.6.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan.....	59
4.7. Pembahasan Hasil Penelitian .....	59
4.7.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	59
4.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	60
4.7.3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) .....	61
4.8. Implikasi Penelitian.....	62
4.9. Keterbatasan Penelitian .....	64
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
5.1. Kesimpulan.....	65
5.2. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>

<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>78</b>
<b>SURAT KETERANGAN PKL/RISET .....</b>	<b>79</b>
<b>BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME .....</b>	<b>80</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>82</b>



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel II.1. Penelitian yang Relevan.....	20
Tabel III.1. Definisi Operasional Variabel Independen.....	29
Tabel III.2. Definisi Operasional Variabel Dependen .....	30
Tabel III.3. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja .....	31
Tabel III.4. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja.....	32
Tabel III.5. Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan .....	32
Tabel III.6. Skala Likert.....	33
Tabel III.7. Kriteria Penilaian Rentang Reliabilitas.....	34
Tabel III.8. Kriteria Uji Koefisien Determinasi.....	39
Tabel IV.1. Jenis Kelamin Responden.....	41
Tabel IV.2. Usia Responden .....	42
Tabel IV.3. Pendidikan Terakhir Responden.....	42
Tabel IV.4. Masa Kerja Responden .....	43
Tabel IV.5. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X1)	44
Tabel IV.6. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2).....	45
Tabel IV.7. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)..	46
Tabel IV.8. Hasil Uji Deskriptif.....	47
Tabel IV.9. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1).....	48
Tabel IV.10. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2) .....	49
Tabel IV.11. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	49
Tabel IV.12. Hasil Uji Reliabilitas.....	50
Tabel IV.13. Hasil Uji Normalitas .....	50
Tabel IV.14. Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel IV.15. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV.16. Uji T (Parsial) .....	56
Tabel IV.17. Uji F (Simultan) .....	57
Tabel IV.18. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial.....	58
Tabel IV.19. Hasil Uji Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial.....	59
Tabel IV.20. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan .....	59

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1. Bagan Kerangka Berpikir .....	24
Gambar III.1. Desain Penelitian Kuantitatif.....	27
Gambar IV.1. Hasil Uji Histogram.....	51
Gambar IV.2. Hasil Uji P-plot.....	52
Gambar IV.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A1. Daftar Wawancara.....	82
B1. Kuesioner Penelitian.....	85
B2. Jawaban Individu Responden.....	90
B3. Tabel Jawaban Responden.....	96
C1. Hasil Uji Deskriptif Statistik SPSS.....	103
D1. Hasil Uji Kualitas Data SPSS.....	103
E1. Hasil Uji Asumsi Klasik SPSS.....	106
F1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	109
G1. Hasil Uji Hipotesis SPSS.....	109
H1. Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS.....	110
I1. Distribusi r tabel untuk $df = 1 - 50$ .....	110
J1. Distribusi t tabel untuk $df = 1 - 50$ .....	112
K1. Distribusi f tabel untuk $df = 1 - 50$ .....	113
L1. Dokumentasi Bersama Staf HRD PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat .....	115



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Saat memasuki era globalisasi, perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan kompeten. Karena sumber daya manusia harus mampu mengikuti perkembangan teknologi yang cepat dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis (Rusman, 2022). Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam menjamin keberlangsungan perusahaan di era globalisasi, karena kualitas yang dimiliki karyawan dapat mengoptimalkan potensi keberhasilan baik di masa kini maupun masa depan.

Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan dianggap sebagai aset utama perusahaan (Humaerah et al., 2023). Karena karyawan memiliki bakat, kecerdasan, tenaga, ambisi, keahlian, emosi, dan kreativitas yang penting bagi perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi, maka karyawan dianggap sebagai aset utama. Karyawan yang baik harus mematuhi kebijakan perusahaan dan dapat diandalkan.

Karyawan yang unggul, ulet, serta sehat secara fisik dan mental akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetitif. Penguatan sumber daya manusia (SDM) yang unggul memiliki korelasi erat dengan peningkatan

produktivitas kerja, dalam memenangkan persaingan di tengah perubahan yang berlangsung cepat dalam dunia bisnis (Ramadan, 2023).

Kinerja karyawan diartikan sebagai hasil kerja yang bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja, menurut Sedarmayanti, didefinisikan sebagai sekumpulan perilaku sejalan atas tujuan perusahaan (Kairupan, 2021). Setiap perusahaan hendaknya mempunyai manajemen yang baik untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia (SDM), pengelolaan manajemen SDM menjadi kunci bagi perusahaan untuk berhasil.

Lingkungan kerja adalah komponen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk apa yang ada di sekitar karyawan dan mempengaruhi bagaimana mereka melakukan tugas mereka. Seperti, ada pendingin udara dan pencahayaan yang baik. (Susanti & Mardika, 2021). Lingkungan kerja yang efektif mempengaruhi pandangan karyawan, meningkatkan kinerjanya serta membuat mereka merasa bahagia dan nyaman.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018), menjaga kedisiplinan diri berarti mematuhi semua kebijakan bisnis. Maka pimpinan dapat menggunakan disiplin kerja sebagai strategi komunikasi dengan karyawan agar berperilaku semakin baik setiap harinya. Dalam suatu organisasi, harus ada disiplin. Artinya, sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya tanpa dukungan kedisiplinan. Pada intinya, disiplin menjadi kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan perusahaan (Fandy, 2022). Menjaga disiplin kerja sangat penting untuk memastikan semua kebijakan dan peraturan tertulis maupun

tidak. Jadi, lingkungan kerja akan menjadi aman, tertib, lancar, serta tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Dalam perusahaan yang bergerak dibidang industri properti sumber daya manusia (SDM) memerlukan karyawan yang profesional, terpercaya, kompeten, dan tekun dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi di PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat, terdapat faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi ketika karyawan tidak memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja mereka. Ini dapat dilihat dari lingkungan kerja yang tidak terjaga dengan baik. Baik dari aspek kebersihan maupun sarana pendukung yang kurang memadai. Selain itu, jam masuk dan keluar karyawan yang tidak sesuai dengan jam kerja perusahaan. Misalnya, karyawan istirahat pada jam 12.00 dan kembali tepat waktu pada jam 13.00, meskipun ada beberapa karyawan yang terlambat 30 menit. Dalam hal penyelesaian tugas karyawan menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu sesuai dengan deadline tugas yang telah ditentukan pihak perusahaan. Hal tersebut dapat mempengaruhi kualitas kerja, produktivitas kerja, dan kerjasama dalam tim.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, dan Yoshia Agustin Saimina mengenai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Horiguchi Engineering Indonesia, menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif (Estiana et al., 2023). Penelitian lainnya diteliti oleh Sylvia Defitamila dan Bachruddin Saleh, pada Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi, menyatakan bahwa hasil uji t (parsial) dan uji f (simultan) terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja

karyawan pada Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi (Defitamila & Saleh, 2022). Penelitian ini menekankan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, dengan melihat pentingnya memperhatikan lingkungan kerja dan disiplin kerja guna menunjang kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat?
3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka, tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan memahami apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.
2. Untuk mengetahui dan memahami apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

3. Untuk mengetahui dan memahami apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat.

Berikut ini adalah beberapa manfaat:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk kajian lebih lanjut bagi peneliti terkait pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Serta sebagai pengembangan dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan.

2. Bagi Peneliti Lain

Diharapkan peneliti lain yang melakukan penelitian terkait dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai referensi. Selain itu, penelitian ini dapat berpotensi menumbuhkan minat, motivasi, dan pola pikir yang akan mendukung siswa dalam meraih keberhasilan akademis.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam peningkatan kinerja karyawan dengan memperhatikan lingkungan kerja dan memperbaiki disiplin kerja pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

### 1.5. Ruang Lingkup Penelitian

PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat digunakan sebagai objek penelitian. Metode kuantitatif statistik diterapkan dalam penelitian ini, dan alat pengumpulan datanya yaitu kuesioner, wawancara, dan observasi. Penelitian ini menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan responden sebanyak 50 orang karyawan divisi *Finance and Accounting* PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Uji deskriptif statistik, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T (parsial), uji F (simultan), uji koefisien determinasi parsial, dan uji koefisien determinasi simultan dilakukan dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 21. Penelitian dilakukan di PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat periode Februari - April 2024.

### 1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini terdiri dari:

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Mencakup Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Mencakup Deskripsi Konseptual, Penelitian yang Relevan, dan Kerangka Berpikir.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Mencakup Desain Penelitian, Populasi dan Sampel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Teknik Pengumpulan Data, dan Teknik Analisis Data.

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Mencakup Hasil Penelitian, Uji Kualitas Data, Uji Asumsi Klasik, Pengujian Hipotesis, Uji Koefisien Determinasi, Pembahasan Hasil Penelitian, Implikasi Penelitian, dan Keterbatasan Penelitian.

**BAB V PENUTUP**

Mencakup Kesimpulan dan Saran.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Deskripsi Konseptual**

Deskripsi konseptual merupakan konsep untuk mendukung dan mengkaji serta menelaah masalah penelitian. Dalam tinjauan pustaka, deskripsi konseptual penting untuk menentukan indikator dalam penyusunan instrumen yang diperlukan. Dalam deskripsi konseptual membahas berbagai teori yang relevan dengan variabel penelitian. Konsep-konsep yang akan dianalisis pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

#### **2.2. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Isyandi (2004), Lingkungan Kerja adalah apa yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka. Seperti suhu, kelembapan, penerangan, suara bising, kebersihan, dan apakah ada perlengkapan kerja yang cukup (Ahmad et al., 2022). Sedangkan, menurut Riadi (2014), lingkungan kerja adalah semua yang terjadi pada seorang karyawan bila mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan berdampak pada diri sendiri dan juga pada pekerjaan (Sarip & Mustangin, 2023).

Perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang baik adalah lingkungan di mana karyawan dapat bekerja secara maksimal, merasa nyaman, dan termotivasi. Ketika lingkungan saja tidak mendukung, hal ini akan mengurangi produktivitas karyawan (Rahmawati, 2020).

Berdasarkan definisi dan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yakni tempat dimana karyawan berada, akan mempengaruhi cara mereka beraktivitas sehari-hari dan melakukan pekerjaan mereka. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, bersih, dan aman akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

### **2.2.1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2001), membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori (Setiawan et al., 2019), sebagai berikut:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Seluruh yang berbentuk fisik di sekitar karyawan disebut lingkungan kerja fisik. Menurut Sedarmayanti (2013), “lingkungan kerja fisik merupakan keadaan fisik tempat kerja adalah segala sesuatu yang dapat dirasakan dan dilihat karyawan” (Arianto & Septiani, 2021). Tujuan lingkungan kerja fisik adalah untuk mendukung kinerja karyawan berdasarkan kebutuhan teknis dan fisik.

#### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2001), suatu situasi yang berhubungan dengan rekan kerja maupun atasan, disebut sebagai lingkungan kerja nonfisik (Handayani & Azizah, 2021). Lingkungan kerja nonfisik bertujuan untuk mempererat hubungan interpersonal dan menumbuhkan kerja sama tim.

### **2.2.2. Fungsi Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja berfungsi sebagai tempat dimana karyawan melakukan dan menghabiskan waktunya selama bekerja. Oleh karena itu, kondisi fisik ruangan dan fasilitas yang ada di perusahaan memiliki fungsi optimal agar karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Suasana kerja yang positif akan mendorong

seseorang untuk lebih bersemangat terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya (Kumbadewi et al., 2021).

### **2.2.3. Tujuan Lingkungan Kerja**

Tujuan terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan, aman, dan menenangkan untuk memberi kenyamanan, meningkatkan kinerja, dan produktivitas mereka. Oleh karena itu, perusahaan sangat mementingkan keselamatan dan kebersihan tempat kerja serta kenyamanan karyawan dengan cara menata tata letak ruangan, menyediakan fasilitas yang dibutuhkan karyawan, dan sebagainya. Menurut Siagian (2014), Lingkungan Kerja bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga produktivitas dan kinerja dapat meningkat (Sihaloho & Siregar, 2020). Artinya lingkungan kerja yang positif, kekeluargaan, tentram akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

### **2.2.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Nawawi (2013:226) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Aslia A, 2019), sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan di tempat kerja yang mencakup penerangan, penggunaan warna, suhu udara, kebersihan, dan ruang gerak.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah bagaimana karyawan melihat, menyentuh, dan merasakan. Lingkungan kerja non fisik mencakup keamanan, hubungan antar karyawan, komunikasi yang lancar, dan penghargaan.

### **2.2.5. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2014), menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja menunjukkan lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Ini memungkinkan karyawan untuk

memeriksa bagaimana lingkungan kerja mereka di perusahaan mereka. Beberapa indikator lingkungan kerja (Jodie Firjatullah et al., 2023), sebagai berikut:

#### 1. Penerangan

Penerangan di ruang kerja perlu diperhatikan. Penerangan buruk dapat mengakibatkan mata lelah, sakit kepala, stres, dan kecelakaan kerja. Oleh sebab itu, penerangan cahaya yang dibutuhkan adalah cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan.

#### 2. Suhu Ruang

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 1405/Menkes/SK/XI/2002 menyebutkan suhu lingkungan kerja 18 °C sampai dengan 30 °C dan kelembaban udara 65% hingga 95% (Rezalti & Susetyo, 2020). Suhu udara yang nyaman dapat menunjang suasana dalam bekerja.

#### 3. Suara Bising

Gangguan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan dalam bekerja. Ruang kerja yang nyaman dan tidak bising sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### 4. Penggunaan Warna

Pemilihan warna cat, pengaturan furniture di area ruang kerja dapat menjadi bagian dari desain ruang kerja. Meskipun terlihat sederhana, akan tetapi desain ruang kerja menjadi daya tarik bagi karyawan. Ruang kerja yang ideal akan membuat para karyawan merasa nyaman.

#### 5. Ruang Gerak Yang Dibutuhkan

Ukuran ruangan di kantor dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan. Ruang yang sempit dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman dan

tidak leluasa dalam bergerak, sedangkan ruang yang terlalu besar mengakibatkan pemborosan ruang dan mengurangi efisiensi.

## 6. Keamanan Kerja

Perusahaan harus memberi jaminan keamanan di lingkungan kerja. Seperti memberi akses kepada tamu yang datang untuk masuk ke dalam bangunan perusahaan, menyediakan tenaga kerja terlatih (satpam) dan menyediakan tempat parkir yang aman.

### 2.3. Pengertian Disiplin Kerja

Dalam dunia kerja disiplin sangat penting bagi setiap karyawan. Disiplin dalam bekerja merupakan metode untuk membentuk kepribadian seorang karyawan agar menunjukkan kinerja yang optimal (Elsalsabila, 2022). Ketika seorang karyawan bekerja untuk perusahaan, diharapkan untuk hadir sesuai jadwal, menyelesaikan tugasnya, dan mengikuti aturan serta norma sosial yang berlaku (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja adalah perilaku yang mencerminkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Apabila seorang karyawan melanggar aturan dan wewenang akan dikenai hukuman (Assani, 2023). Sedangkan menurut Arijanto (2019), disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membuat karyawan berperilaku atau bersikap sesuai dengan peraturan yang berlaku di setiap perusahaan agar kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan baik (Saputri & Ayuningtias, 2023).

Dengan mempertimbangkan pendapat dan penjelasan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kesiapan karyawan untuk taat pada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan. Ketaatan dan kepatuhan karyawan akan

bermanfaat pada kehidupan sehari-hari mereka, karena kehidupan mereka akan lebih sistematis dan terorganisir.

### **2.3.1. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Menurut Mangkunegara dalam Sitorus (2020:28), jenis-jenis disiplin kerja (Widarti, 2021), sebagai berikut:

#### **1. Disiplin preventif**

Aktivitas yang dilakukan untuk membantu karyawan menjadi lebih baik dalam mematuhi aturan dan standar perusahaan.

#### **2. Disiplin korektif**

Langkah-langkah yang diambil untuk mengoreksi perilaku ataupun tindakan karyawan yang melanggar aturan dalam lingkungan kerja.

#### **3. Disiplin progresif**

Memberlakukan sanksi secara tegas pada karyawan yang terus menerus melanggar aturan.

### **2.3.2. Fungsi Disiplin Kerja**

Disiplin kerja berfungsi untuk membantu karyawan memahami dan mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Ini juga membantu karyawan bekerja dengan baik (Yuliantika & Faddila, 2023).

### **2.3.3. Tujuan Disiplin Kerja**

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan karyawan yang taat pada aturan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Perusahaan membuat peraturan yang adil, jelas, dan mudah dipahami. Peraturan ini berlaku untuk karyawan dan pimpinan. Menurut Sinambela (2018), disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan dan mempertahankan rasa hormat

dan kepercayaan antara atasan dan bawahan (Karyono, 2021). Dengan adanya disiplin kerja diharapkan dapat membantu karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan menggapai tujuan perusahaan.

#### **2.3.4. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja (Dari et al., 2021), sebagai berikut:

##### **1. Pengawasan Pimpinan**

Pengawasan merupakan fungsi penting dalam manajemen. Karena pengawasan bertujuan untuk menghindari penyelewengan atau penyimpangan. Manajemen mengharapkan proyek dapat terselesaikan dan dilaksanakan secara efektif dengan pengawasan yang ketat.

##### **2. Sanksi (*Punishment*)**

Sanksi dapat diberlakukan dalam perusahaan untuk meminimalisir perilaku karyawan yang tidak diinginkan. Dalam perusahaan, sanksi diberlakukan agar karyawan tetap patuh dan disiplin.

##### **3. Ketegasan Pimpinan**

Perusahaan membutuhkan pemimpin yang berani dan tugas untuk mengambil tindakan terhadap karyawan yang melanggar aturan. Sikap tegas dari pemimpin terhadap pelanggaran dapat berdampak positif terhadap kedisiplinan karyawan.

#### **2.3.5. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2013), indikator disiplin kerja (Hanum Indriati & Amga Nazhifi, 2022), sebagai berikut:

1. Pengukuran waktu secara efektif dapat diukur menggunakan dua indikator yaitu ketaatan dan ketepatan.
2. Tanggung jawab dalam atas pekerjaan dan tugas dapat diukur menggunakan tiga indikator yaitu motivasi, loyalitas, dan pakaian.
3. Absensi diukur menggunakan tiga indikator yaitu jam datang dan pulang kerja, izin tidak masuk kerja, dan cuti.

#### **2.4. Pengertian Kinerja Karyawan**

Untuk berjalannya suatu bisnis, diperlukan kinerja karyawan yang baik. Karena kinerja karyawan adalah kunci bagi kesuksesan perusahaan, dengan kinerja karyawan yang baik nilai yang dihasilkan oleh perusahaan berkorelasi positif (Mangkuprawira, 2017). Kualitas kerja, produktivitas kerja, kerja tim, dan perolehan target adalah metrik yang digunakan untuk mengukur keberhasilan seorang karyawan. Konsistensi kinerja karyawan dapat berpengaruh bagi kesuksesan perusahaan. Maka daripada itu dibutuhkan kinerja karyawan yang baik. Melalui kinerja karyawan yang baik, tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan waktu dan tenaga secara efektif dan efisien.

Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang mencakup kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Chairunnisah et al., 2021). Prawirosentono mengungkapkan kinerja sebagai hasil yang diperoleh oleh individu atau tim dalam perusahaan harus dicapai secara sah, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan norma serta etika yang berlaku (Rajagukguk et al., 2019).

Berdasarkan pemahaman dan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dan prestasi kerja karyawan sesuai dengan pencapaian tugas mereka.

### 2.4.1. Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Masing-masing jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan memiliki standar yang berbeda tentang bagaimana mencapai tujuan, tentunya diperlukan standar yang jelas untuk masing-masing pekerjaan (Nur Safitri & Kasmari, 2022). Terdapat beberapa jenis-jenis kinerja karyawan, sebagai berikut:

#### 1. Kinerja Kuantitatif

Kinerja karyawan yang dapat diukur dari penjualan dan volume produksi. Kinerja ini dapat menunjukkan selama apa seorang karyawan mampu mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Misalnya, seorang karyawan dapat memproduksi 50 unit produk dalam satu bulan, dibandingkan target perusahaan sebanyak 40 unit produk dalam satu bulan.

#### 2. Kinerja Kualitatif

Kinerja kualitatif adalah kinerja yang diukur berdasarkan kualitas kerja, seperti kepuasan pelanggan, kualitas produk, dan inovasi. Kinerja ini menunjukkan sejauh mana karyawan mampu menambah nilai pada produk atau layanan yang diberikan. Sebagai contoh, seorang karyawan yang informatif serta memberikan pelayanan terbaik sehingga mendapatkan pujian dari pelanggan.

#### 3. Kinerja Individu

Kinerja individu adalah kinerja yang diukur secara individual berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja ini dapat memberikan gambaran sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugas dan mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan. Sebagai contoh, karyawan berhasil menyelesaikan tugasnya sesuai tenggat waktu yang telah diberikan.

#### 4. Kinerja Tim

Kinerja tim adalah kinerja yang diukur berdasarkan kerja sama tim dan kontribusinya dalam mencapai tujuan bersama. Sebagai contoh, karyawan berhasil dalam memecahkan dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama.

#### 5. Kinerja Potensial

Kinerja potensial menunjukkan sejauh mana karyawan memiliki kemampuan untuk berkembang dan memberikan nilai tambahan bagi perusahaan demi meningkatkan kinerjanya dimasa depan. Karyawan yang mempelajari skill baru yang akan membantu mereka berkinerja lebih baik, misalnya.

#### 2.4.2. Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut Sukmawati (2008:179) kinerja karyawan dapat berpengaruh pada seseorang yang memberikan kontribusi bagi perusahaan (Nugraha & Tjahjawati, 2023). Maka kinerja karyawan memiliki fungsi-fungsi, sebagai berikut:

1. Melakukan tugas yang berkaitan dengan keahlian, kemampuan, pengetahuan dan pengalaman seseorang.
2. Kesempatan untuk belajar terkait teknologi dan hal-hal baru.
3. Berkomunikasi dan berkolaborasi dalam tim.
4. Menuangkan ide-ide baru demi pencapaian tujuan perusahaan.

#### 2.4.3. Tujuan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bertujuan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan mematuhi aturan perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil dan tindakan yang diinginkan (Kristanti & Pangastuti, 2019). Adapun tujuan lainnya, sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat kinerja karyawan.
2. Meningkatkan motivasi karyawan.
3. Meningkatkan pertanggung jawaban karyawan atas tugas dan perintah yang diberikan.
4. Meningkatkan etos kerja karyawan.
5. Meningkatkan hubungan antara bawahan dan atasan.
6. Menjadi sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
7. Meningkatkan keterampilan komunikasi karyawan.

#### **2.4.4. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Irwan Usman, 2022), sebagai berikut:

##### **1. Motivasi kerja**

Menurut Mangkunegara (2017), motivasi kerja karyawan merupakan inspirasi setiap karyawan untuk aktif yang dimulai dari diri sendiri (Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

##### **2. Gaya kepemimpinan**

Menurut Thoha (2015:49), gaya kepemimpinan adalah tindakan seorang pemimpin untuk mengelola tim guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Herawati & Ermawati, 2020).

##### **3. Disiplin kerja**

Menurut Moenir (2010), disiplin kerja adalah bentuk kepatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan (Lucky Meilasari et al., 2020).

#### 4. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2010), lingkungan kerja mencakup semua hal yang dapat mempengaruhi cara pekerja menjalankan tugas yang diserahkan kepada mereka, ini meliputi aspek fisik seperti ruang dan peralatan kerja, tetapi juga mencakup suasana, budaya perusahaan, interaksi, dan cara bekerja (Hartati et al., 2020).

##### 2.4.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa jauh karyawan telah mencapai tujuan perusahaan dan seberapa besar kontribusi mereka terhadap keberhasilan perusahaan. Beberapa indikator kinerja karyawan (Fatmawati, 2019), sebagai berikut:

###### 1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat diukur dengan lamanya waktu kerja seorang karyawan dalam sehari dapat digunakan untuk menentukan seberapa banyak pekerjaan yang mereka lakukan. Jumlah tersebut dapat dilihat dari kecepatan karyawan dalam bekerja dan menyelesaikan tugasnya.

###### 2. Kualitas kerja

Kualitas kerja ditentukan oleh seberapa baik seorang karyawan melakukan tugasnya dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator kualitas kerja antara lain:

- a. Ketelitian
- b. Kerapian dalam mengerjakan tugas pekerjaan
- c. Memelihara fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan
- d. Keterampilan dan kecakapan dalam bekerja

### 3. Ketepatan waktu

Seberapa sering seorang karyawan hadir di tempat kerja dan memenuhi jadwal mereka disebut ketepatan waktu. Indikator ketepatan waktu meliputi; absensi, keterlambatan, dan cuti.

### 4. Kemandirian

Kemandirian merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sendiri, tanpa bantuan orang lain. Misalnya, seorang karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara mandiri tanpa banyak pengawasan dari atasan.

### 5. Produktivitas

Produktivitas kerja adalah ukuran efektifitas suatu pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan produktif apabila hasil kerja sesuai dengan tenaga, waktu, dan sumber daya yang karyawan gunakan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

## 2.5. Penelitian yang Relevan

Tabel II.1.  
Penelitian yang Relevan

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	Ria Estiana, Nurul Giswi Karomah, Yoshia Agustin Saimima (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Horiguchi Engineering Indonesia	1. Variabel Y yaitu kinerja karyawan 2. Variabel X yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja	1. Lokasi Penelitian 2. Pengambilan populasi dan sampel	1. Hasil uji t: Lingkungan kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Hasil uji f lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap

					kinerja karyawan secara signifikan.
2.	Winda Andriani, Rahmi Widyanti, dan Husnurropiq (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Variabel Y yaitu kinerja karyawan</li> <li>2. Variabel X yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja</li> </ol>	Jumlah populasi dan sampel yang diambil dan lokasi penelitian	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin secara parsial.</li> <li>2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Banjarmasin secara parsial.</li> <li>3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Banjarmasin secara simultan.</li> </ol>
3.	Friska Simanjuntak, Achmad Tarmizi, dan Didin Hikmah Perkasa (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Antilope Madju Puri Indah)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat kesamaan pada variabel X yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja</li> <li>2. Lokasi Penelitian</li> <li>3. Adanya kesamaan variabel Y yaitu Kinerja karyawan</li> </ol>	Perbedaan salah satu variabel pada variabel X1 yaitu Kepemimpinan dan Jumlah Populasi dan sampel	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah.</li> <li>2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah.</li> <li>3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah.</li> </ol>

4.	Aditya Shiro Ramadhan dan Fitriansyah (2022).	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (kantor Pos Samarinda)	1. Variabel Y yaitu kinerja karyawan 2. Variabel X yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja	Lokasi penelitian dan pengambilan populasi dan sampel penelitian	1. Hasil uji t lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Hasil uji t disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia kota Samarinda.
5.	Cahyanti Nurvitasari, Solehudin, dan Banuara Nadeak (2022).	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah	Terdapat kesamaan pada variabel X1 yaitu disiplin kerja	Lokasi penelitian dan adanya perbedaan pada variabel X2 yaitu motivasi	Disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja pegawai.

## 2.6. Kerangka Berpikir

### 1. Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2002:86), lingkungan kerja yaitu semua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (A. Yulia, T. Bernhard, 2019). Keterkaitan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yaitu penerangan, suara bising, dan kebersihan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh lingkungan kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat

Bahteramas Konawe”, lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya meskipun kinerja karyawan kurang baik, itu tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan (Supriaddin, 2020).

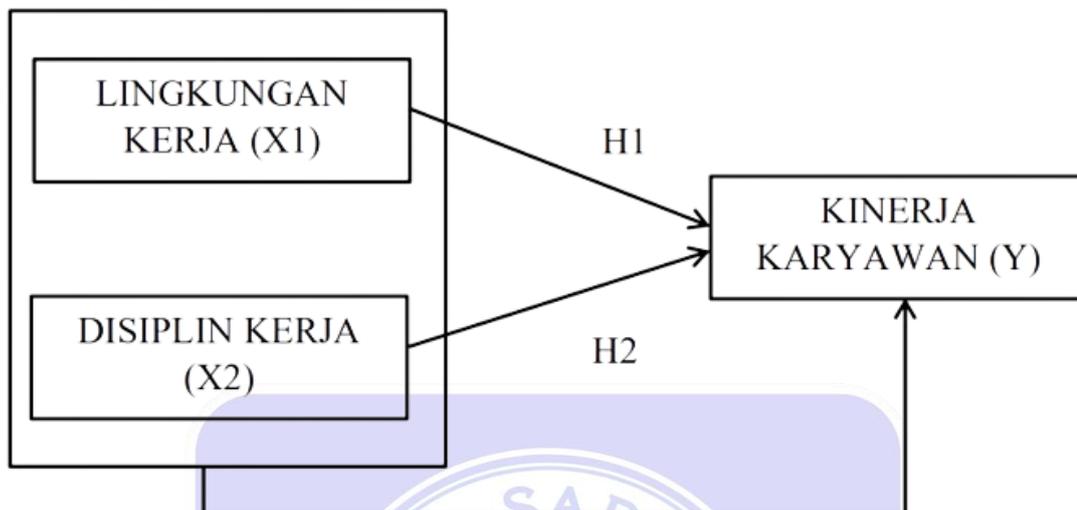
## 2. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Siswadi (2016), fungsi operatif manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting adalah meningkatkan kinerja karyawan melalui penerapan disiplin kerja (Jufrizen, 2021). Keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari jam datang dan pulang karyawan, izin kerja, cuti, dan ketaatan karyawan dalam berpakaian serta aturan-aturan lainnya yang ditetapkan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Artinya, disiplin kerja penting bagi suatu perusahaan, terutama untuk meningkatkan kinerja karyawan (Zaenal Arifin & Sasana, 2022).

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

Sebagai hasil dari penelitian yang disebutkan dalam "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahyo Utomo Kubah Nganjuk", ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja juga berpengaruh signifikan positif kinerja karyawan pada CV. Cahyo Utomo Kubah Nganjuk (Perwira Hadi & Irbayuni, 2021).

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Penulis, 2024

Gambar II.1.

Bagan Kerangka Berpikir

## 2.7. Hipotesis

Hipotesis adalah asumsi singkat mengenai suatu masalah penelitian. Hipotesis, menurut Sugiyono (2014), adalah tanggapan singkat terhadap suatu masalah penelitian yang telah dirumuskan sebagai pernyataan. Karena tanggapan baru didasarkan pada teori, hipotesis dianggap hanya bersifat sementara (Almaududi et al., 2021).

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka hipotesa penelitian ini, sebagai berikut:

1.  $H_{01}$ : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

$H_{a_1}$ : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

2.  $H_{o_2}$ : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

$H_{a_2}$ : Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

3.  $H_{o_3}$ : Diduga tidak terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

$H_{a_3}$ : Diduga terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.



## BAB III

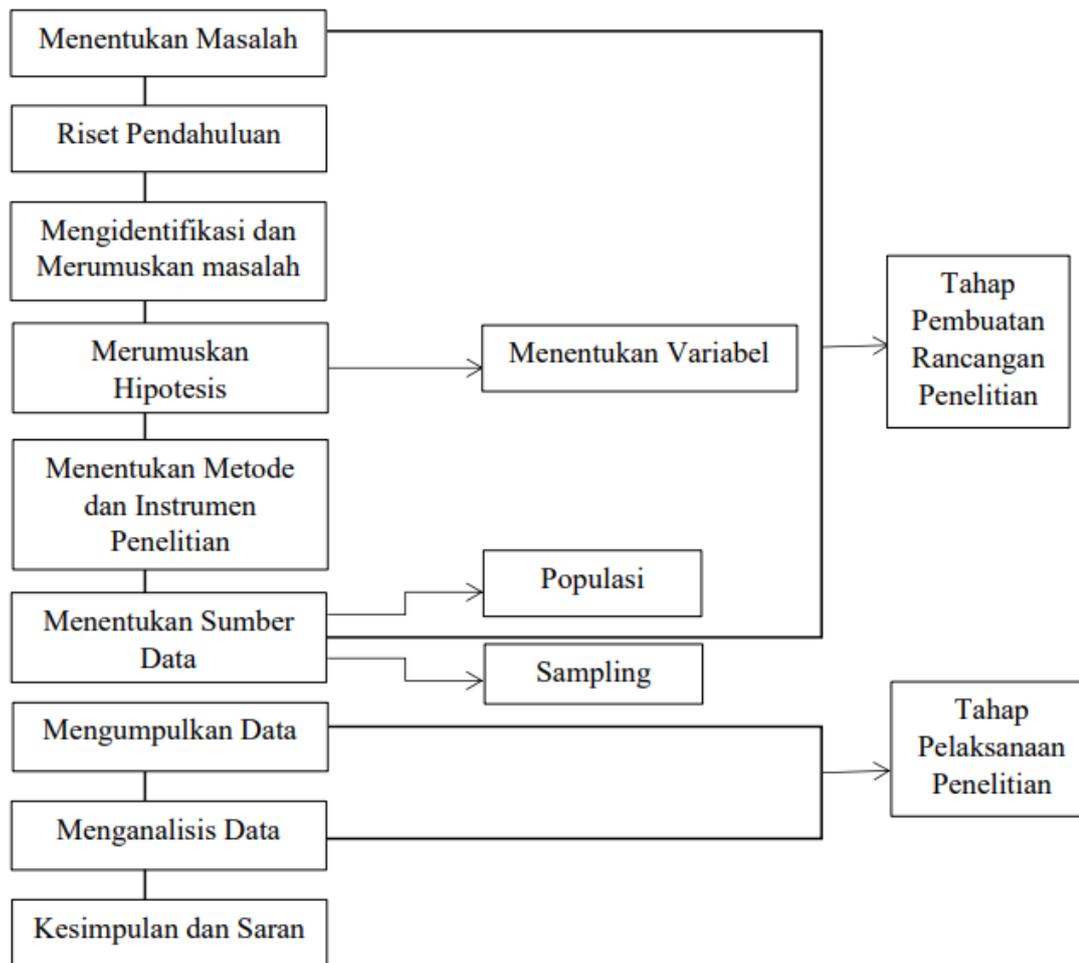
### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik. Metode faktual yang berkaitan dengan mendeskripsikan dan menginterpretasikan data melalui berbagai teknik pengukuran dikenal sebagai strategi pengukuran kuantitatif (Harahap & Lubis, 2018). Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pola pikir positif untuk mengkaji populasi atau sampel tertentu. Pendekatan ini menggunakan alat untuk analisis data statistik dan pengambilan sampel secara acak (Balaka, 2022).

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa metode kuantitatif statistik merupakan metode pengumpulan data terstruktur melalui alat pengukuran seperti observasi, wawancara, dan kuesioner.

Operasionalisasi teknik ilmiah melalui pertimbangan aspek ilmiah dikenal sebagai proses penelitian kuantitatif. Untuk memastikan hasilnya sah, berbagai prosedur penelitian kuantitatif perlu diikuti. Berikut ini desain dalam penelitian kuantitatif:



Sumber: (Irfan Syahroni, 2022)

Gambar III.1.

### Desain Penelitian Kuantitatif

Pada penelitian ini kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dibagikan secara online kepada karyawan divisi *Finance and Accounting* PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Selanjutnya, data tersebut diolah menggunakan SPSS versi 21 dengan melakukan uji deskriptif statistik, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji T, uji F, dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) baik secara parsial dan simultan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

## **3.2. Populasi dan Sampel Penelitian**

### **3.2.1. Populasi**

Populasi berfungsi sebagai sumber informasi. Menurut Bungin (2006), populasi merupakan keseluruhan objek penelitian berupa manusia (Siregar, 2017).

Sedangkan populasi menurut Sugiyono (2019:126) merupakan generalisasi berdasarkan subjek atau objek yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditentukan (Ajjah & Selvi, 2021). Oleh karena itu, populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang karyawan divisi *Finance and Accounting* PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat yang dipilih oleh peneliti.

### **3.2.2. Sampel**

Sampel merupakan komponen penting dalam penelitian, karena sampel mempengaruhi kualitas penelitian yang dihasilkan. Menurut Arikunto (2013:174) sampel adalah sebagai atau representasi dari populasi (Junaidi & Susanti, 2017). Dalam pengambilan sampel, teknik sampling jenuh digunakan dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2013:156), teknik sampling jenuh adalah seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sari & Ratmono, 2021). Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 karyawan divisi *Finance and Accounting* pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

## **3.3. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional variabel adalah batas-batas dan metode yang digunakan untuk mengukur variabel yang akan dipelajari. Definisi operasional variabel disusun dalam bentuk matriks dan mencakup nama variabel, deskripsi variabel, alat ukur, hasil ukur, dan skala ukur yang digunakan. Dalam penelitian variabel adalah karakteristik, sifat, atau nilai yang dimiliki seseorang, objek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Purwanto, 2019).

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja, sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Berikut ini penjelasannya:

### 1. Variabel Independen

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi variabel dependen (terikat) muncul. Definisi operasional Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) disajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel III.1.

Definisi Operasional Variabel Independen

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
Lingkungan kerja (X1)	Menurut Nitisemito (2010), Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan tugas yang diberikan.	Lingkungan kerja yang baik mencakup penerangan yang baik, suhu udara yang bersih, tata ruang yang rapi, minim suara bising, jaminan keamanan, komunikasi yang baik antar karyawan, dan pemberian penghargaan atas masa kerja karyawan	Penerangan ruangan, suhu udara, tata ruang, suara bising, keamanan, komunikasi yang baik, dan penghargaan karyawan (Winarsih et al., 2020).
Disiplin kerja (X2)	Menurut Moenir (2010), disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan perusahaan	Ketaatan karyawan dalam hal patuh terhadap aturan dan tugas yang telah ditetapkan dan diberikan oleh perusahaan	Taat terhadap peraturan perusahaan, tepat waktu, tanggung jawab, pemberian sanksi, dan sikap karyawan (Silitonga & Faddila, 2023).

Sumber: Penulis, 2024

### 2. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Definisi operasional variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) disajikan dalam bentuk tabel, sebagai berikut:

Tabel III.2.  
Definisi Operasional Variabel Dependen

Variabel	Definisi Konseptual	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Mangkunegara (2009), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.	Kuantitas dan kualitas yang merupakan hasil dan prestasi kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan.	Kualitas kerja, produktivitas kerja, dan kerjasama tim (Lukitasari & Nugraha, 2023).

Sumber: Penulis, 2024

### 3.4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini mengandalkan data primer. Menurut Sugiyono (2013), data primer berasal dari data yang diberikan oleh pihak institusi atau perusahaan kepada peneliti (Nurjanah, 2021). Pada penelitian ini data primer diperoleh peneliti melalui kuesioner dan hasil wawancara peneliti dengan karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat secara langsung dengan cara mengajukan pertanyaan-pertanyaan tertulis dan terstruktur.

#### 3.4.1. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah cara pengumpulan data dengan mengamati dan mencatat langsung kondisi atau perilaku dari objek penelitian yang mendukung kegiatan penelitian (Apriyanti et al., 2019). Sehingga dapat digambarkan secara jelas fenomena yang diteliti. Peneliti melakukan observasi atau pengamatan langsung terhadap perilaku, sikap, dan kondisi perusahaan dilakukan peneliti pada saat penelitian di PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

### 3.4.2. Kuesioner

Menurut Syofian Siregar (2014:21) kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti mempelajari pandangan, keyakinan, dan kepribadian sejumlah orang dalam suatu perusahaan, yang bisa berpengaruh oleh sistem yang diterapkan (Malayu et al., 2022).

Kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengajukan daftar pernyataan melalui *Google form* kepada karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Kuesioner penelitian ini diperoleh dari beberapa referensi yang kemudian diolah dalam bentuk pernyataan.

Adapun kisi-kisi kuesioner variabel yang mencakup aspek lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan sebagai berikut:

#### 1. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel III.3.

Kisi-kisi Kuesioner Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Kuesioner	Item
Lingkungan Kerja (X1)	<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>		
	1. Penerangan	Penerangan di ruang kerja memadai	1
	2. Suhu Udara	AC di ruang kerja dalam kondisi baik	2
	3. Tata Ruang	Tata ruang kerja nyaman	3
	4. Suara Bising	Minim suara bising	4
	<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>		
	5. Keamanan	Jaminan keamanan ditempat kerja	5
	6. Komunikasi	Mampu menerima saran dan kritik	6
	7. Penghargaan Karyawan	Penghargaan atas masa kerja	7

Sumber: Penulis, 2024

## 2. Variabel Disiplin Kerja

Tabel III.4.

Kisi-kisi Kuesioner Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	Kisi-kisi Kuesioner	Item
Disiplin Kerja (X2)	1. Taat terhadap peraturan perusahaan	Berpakaian sopan dan rapi	8
	2. Tepat waktu	Datang tepat waktu	9-10
		Pulang tepat waktu	
		Istirahat tepat waktu	13
	3. Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas tugas	11-12
		Bertanggung jawab atas fasilitas	
4. Pemberian sanksi	Pemberian sanksi	14	
5. Sikap	Berbicara dan bersikap sopan	15	

Sumber: Penulis, 2024

## 3. Variabel Kinerja Karyawan

Tabel III.5.

Kisi-kisi Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Kisi-kisi kuesioner	Item
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	Menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditetapkan	16-17
		Dapat dipercaya perihal kehadiran	
	2. Produktivitas kerja	Tidak menunda pekerjaan	18
	3. Kerjasama tim	Membangun komunikasi antar karyawan	19-20
Menghormati keputusan tim tanpa konflik			

Sumber: Penulis, 2024

Pernyataan-pernyataan pada kuesioner dibuat menggunakan skala likert. Skala likert adalah teknik penskalaan tunggal, non komparatif dan alamiah (hanya mengukur satu aspek) (Santosa, 2018). Menurut Sugiyono (2017), Skala likert digunakan untuk menguji opini, tanggapan, dan penilaian individu dan kelompok akan suatu peristiwa (Jasmin et al., 2021). Responden dapat memilih salah satu dari 5 skala, dan memberikan respons numerik. Tabel skala likert yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel III.6.

## Skala Likert

No.	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Ragu-ragu (RG)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber: (Jasmine et al., 2021)

### 3.4.3. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui percakapan antara dua orang dengan mengajukan pertanyaan kepada pihak yang diwawancarai dan dijawab (Benny et al., 2021). Pada penelitian ini peneliti bertanya kepada Bapak Aria Danan Jaya selaku Staf divisi HRD & GA PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat dan Bapak Aria Danan Jaya menjawab pertanyaan-pertanyaan yang diajukan peneliti secara langsung.

### 3.5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data digunakan pada data yang dapat diukur atau dinumerikkan. Menurut Muhadjir (2000), analisis data adalah upaya untuk menemukan hasil observasi dan wawancara secara sistematis untuk meningkatkan pemahaman peneliti dan memberikan informasi terkait penelitian mereka (Nurdewi, 2022). Data yang didapat dari hasil kuesioner kemudian akan diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 21.

#### 3.5.1. Uji Kualitas Data

##### 1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengevaluasi keabsahan kuesioner. Kuesioner dianggap valid, jika pernyataan memiliki kemampuan untuk menjelaskan ukuran yang ingin

diukur. Menurut Sugiyono (2005), uji validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan bagaimana alat ukur mengukur objek yang diukur (Ono, 2020). Untuk melakukan uji validitas menggunakan SPSS. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dengan taraf signifikansi 0,05 maka instrumen pernyataan dianggap valid, tetapi jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen pernyataan dianggap tidak valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Suharsi Arikunto (2002:154), uji reliabilitas digunakan sebagai alat pengumpulan data yang dapat dipercaya, uji reliabilitas menunjukkan tingkat keterandalan tertentu (Suryati & Sudarso, 2016). Kuesioner dapat dianggap handal atau reliabel jika hasilnya konsisten dari waktu ke waktu. Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas  $>$  0,7.

Untuk mengetahui standar pengambilan keputusan, kriteria penilaian rentang reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel III.7.

### Kriteria Penilaian Rentang Reliabilitas

Nilai	Keterangan
$>$ 0,9	Sangat Reliabel
0,7 – 0,9	Reliabel
0,5 – 0,7	Cukup Reliabel
0,2 – 0,5	Kurang Reliabel
$<$ 0,2	Tidak Reliabel

Sumber: (Sanaky, 2021)

### 3.5.2. Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji normalitas, menurut Ghozali (2013:160), digunakan untuk menentukan apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal (Christine et al., 2019). Analisis grafik dan uji statistik adalah dua metode untuk mengetahui apakah residual berdistribusi normal. Pada uji normalitas terdapat dua uji, yaitu:

##### a. Uji statistik

Uji statistik yang dilakukan pada sampel yang sangat kecil akan menjadi tidak valid, apabila asumsi dilanggar. Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji apakah data statistik berdistribusi normal atau tidak (Azizah, S N, Berlintina Permatasari, 2022). Jika nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data berdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh hasil nilai Asymp. Sig. (2-tailed) (Fadilah et al., 2022).

##### b. Uji grafik

Pengujian normalitas yang paling sederhana adalah membuat grafik distribusi frekuensi atas skor. Untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan data yang diamati dengan distribusi yang lebih mirip dengan distribusi normal (Girsang, 2019). Normalitas data dapat dilihat dari persebaran data pada sumbu diagonal dari grafik histogram dari residualnya, sebagai berikut:

- 1) Data dianggap berdistribusi normal, apabila data tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya.
- 2) Data dianggap tidak berdistribusi normal, apabila data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti grafik histogram atau garis diagonal.

Uji lainnya yaitu *Probability* plot (P-plot) digunakan untuk mengetahui apakah data yang dianalisis berdistribusi secara normal atau tidak. Dapat dilihat dari pengambilan keputusan uji P-plot (Yolanda & Dessyana, 2022), sebagai berikut:

- a) Data dikatakan berdistribusi normal, jika titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
- b) Data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika titik menyebar jauh dari garis atau tidak mengikuti diagonal.

## 2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016:105), uji multikolinearitas bertujuan untuk menentukan apakah ada hubungan antara variabel bebas (independen) dalam model regresi. (Nurrahmi & Rahayu, 2020). Multikolinearitas dapat dilihat dari dua sisi (Yaldi et al., 2022), sebagai berikut:

- a. Berdasarkan Nilai Tolerance
  - 1)  $Tolerance > 0,10$ , tidak terjadi Multikolinearitas
  - 2)  $Tolerance < 0,10$  terjadi Multikolinearitas
- b. Berdasarkan Nilai Variance Inflation Factor (VIF)
  - 1)  $VIF < 10$  tidak terjadi Multikolinearitas
  - 2)  $VIF > 10$  terjadi Multikolinearitas

## 3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah ada ketidaksamaan dalam variasi antara residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Dalam pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas (Wibowo, 2019), sebagai berikut:

- a. Jika menemukan pola seperti gelombang, melebar, dan menyempit, itu menunjukkan heteroskedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, itu tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.5.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Narimawati (2010:5), analisis regresi linier berganda adalah analisis asosiasi yang dilakukan secara bersamaan untuk menentukan bagaimana satu variabel bebas dipengaruhi oleh dua atau lebih variabel independen berdasarkan skala intervalnya (Nirfandi Gonibala, Vecky Masinambaw, 2019). SPSS versi 21 digunakan untuk melakukan regresi linier berganda dalam penelitian ini, dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Variabel terikat (Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

$b_{1,2}$  : Koefisien Regresi

$X_1, X_2$  : Variabel bebas (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja)

e : Error

Analisis regresi linier berganda mengukur seberapa besar pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Rumus regresi linier berganda juga digunakan untuk menghitung konstanta dan variabel regresi masing-masing variabel bebas (independen) (Sinaga et al., 2022).

### 3.5.4. Uji Hipotesis

#### 1. Uji T

Menurut Ghozali (2018), uji T (parsial) digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel independen yang digunakan secara individual pada penjelasan variabel dependen secara parsial. Untuk uji T (parsial) menggunakan kriteria pengambilan keputusan (Hestiana & Muchtar, 2023), sebagai berikut:

- a. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dengan taraf signifikansi  $> 0,05$ , maka dinyatakan tidak signifikan, artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap variabel  $Y$ .
- b. Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan taraf signifikansi  $< 0,05$ , maka dinyatakan signifikan, artinya variabel  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh terhadap variabel  $Y$ .

#### 2. Uji F

Menurut Ghozali (2018), uji F bersama-sama (simultan) untuk menunjukkan bahwa setiap variabel independen (bebas) yang dimasukkan ke dalam model mempengaruhi variabel dependen (terikat) secara bersama-sama (simultan). Salah satu cara untuk melakukan uji F adalah dengan membandingkan  $f \text{ hitung}$  dengan  $f \text{ tabel}$ . Menurut Mushon (200:51), kriteria pengambilan keputusan untuk uji F (simultan) (Dewi & Fitriani, 2021), sebagai berikut:

- a. Apabila  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  dan nilai signifikan  $> 0,05$ , maka variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  tidak terdapat berpengaruh secara signifikan.
- b. Apabila  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$ , maka variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap variabel  $Y$  terdapat pengaruh secara signifikan.

### 3.5.5. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sujarweni (2018:190), koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa besar atau penting pengaruh yang diberikan variabel dependen. Untuk menentukan besarnya nilai koefisien determinasi (KD) antara 0 – 1, rumus koefisien determinasi (Kosdianti & Sunardi, 2021), sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : Koefisien Determinasi

$R^2$  : Nilai korelasi antara X terhadap Y

Adapun kriteria koefisien determinasi, sebagai berikut:

Tabel III.8.  
Kriteria Uji Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Keterangan
<0,04	Sangat rendah
0,05 – 0,16	Rendah
0,17 – 0,49	Cukup
0,50 – 0,79	Kuat
>0,80	Sangat kuat

Sumber: (Indra & Pratiwi, Willda Ananta Agest, Putra, 2022)

#### 1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Koefisien determinasi parsial menunjukkan variabel mana yang paling banyak mempengaruhi variabel dependen. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui

seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen sendiri. Persamaan rumus digunakan untuk menguji koefisien determinasi parsial (Ratnasari, 2019), sebagai berikut:

*Coefficients Beta x Coefficients Correlation Zero-order*

Artinya,

- a. 0, menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y lemah.
- b. 1, menunjukkan pengaruh variabel X terhadap variabel Y kuat.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Hasil Penelitian

##### 4.1.1. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini penyebaran kuesioner melalui *google form* dengan responden 50 karyawan divisi *Finance and Accounting* PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Hasil pengolahan data kuesioner menentukan demografi responden terkait jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang akan dijelaskan, sebagai berikut:

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.1.  
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	25	50%
Perempuan	25	50%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dilihat dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui terdapat 25 responden dengan persentase 50% berjenis kelamin laki-laki dan 25 responden dengan persentase 50% berjenis kelamin perempuan. Artinya, karyawan yang bekerja di PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat jumlahnya seimbang.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV.2.

### Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 20 tahun	1	2%
21 – 30 tahun	26	52%
31 tahun – 40 tahun	8	16%
> 40 tahun	15	30%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hal ini terlihat dari karakteristik responden berdasarkan usia bahwa karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat didominasi oleh orang-orang yang berusia 21 sampai dengan 30 tahun, dengan jumlah 26 orang yang mewakili 52% dari jumlah karyawan dan 15 orang yang mewakili 30% dari jumlah karyawan yang berusia di atas 40 tahun. Dapat disimpulkan bahwa di PT Antilope Madju Puri Indah didominasi oleh karyawan dengan rentang usia produktif yaitu berusia 21 sampai dengan 30 tahun.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel IV.3.

### Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase (%)
SMP	1	2%
SMA/K	15	30%
Diploma I, II, III, IV	3	6%
Strata 1	30	60%
Strata 2	1	2%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dilihat dari karakteristik pendidikan terakhir dapat diketahui karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat didominasi oleh karyawan dengan gelar Strata 1 yaitu sebanyak 30 orang dengan persentase 60% dan SMA/K sebanyak 15 orang dengan

persentase 30%. Dapat disimpulkan bahwa untuk saat ini Strata 1 menjadi salah satu syarat dalam melamar kerja pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel IV.4.

Masa Kerja Responden		
Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase
< 1 tahun	4	8%
1 – 5 tahun	20	40%
6 – 10 tahun	8	16%
> 10 tahun	18	36%
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dilihat dari karakteristik responden masa kerja dapat diketahui karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat didominasi dengan masa kerja selama 1-5 tahun yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 40% dan > 10 tahun yaitu sebanyak 18 orang dengan persentase 36%. Dapat disimpulkan bahwa sebanyak 20 orang dengan masa kerja 1-5 tahun di PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

#### 4.1.2. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian merupakan gambaran data yang digunakan dalam penelitian. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran atau kondisi responden yang nantinya akan menjadi sampel penelitian. Peneliti telah mengumpulkan data dari hasil penyebaran kuesioner pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat tentang variabel independen Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2), serta variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), sebagai berikut:

##### 1. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X1)

Pada bagian ini terdapat 7 pernyataan yang harus dijawab oleh responden terkait indikator penerangan ruangan, suhu udara, tata ruang, suara bising, keamanan,

komunikasi yang baik dan penghargaan karyawan yang akan dituangkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel IV.5.

## Distribusi Jawaban Responden Mengenai Lingkungan Kerja (X1)

No.	Pernyataan	Persentase (%)					Total
		STS	TS	RG	S	SS	
		1	2	3	4	5	
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>							
1.	Penerangan di ruang kerja saya memadai	0%	4%	6%	34%	56%	100%
2.	AC di ruang kerja saya dalam kondisi baik sehingga saya nyaman dalam bekerja	2%	4%	6%	34%	54%	100%
3.	Tata ruang di ruang kerja saya memberikan kenyamanan saat saya berada di tempat kerja	0%	18%	10%	40%	32%	100%
4.	Di ruang kerja saya minim suara bising	0%	14%	18%	36%	32%	100%
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>							
5.	Perusahaan memberikan jaminan keamanan di tempat kerja	2%	4%	4%	34%	56%	100%
6.	Saya mampu menerima saran dan kritik dari rekan kerja saya	0%	2%	8%	42%	48%	100%
7.	Saya menerima penghargaan atas masa kerja yang sudah saya jalani	0%	4%	22%	34%	40%	100%
Jumlah		4%	50%	74%	254%	318%	
Rata-rata (Mean)		0,57%	7,14%	10,57%	36,28%	45,42%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Distribusi jawaban mengenai Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan hal tersebut, dengan persentase rata-rata (mean) Sangat Setuju (SS) sebesar 45,42% dan Setuju (S) sebesar 36,28 % yang mewakili nilai tertinggi.

Berdasarkan pernyataan yang paling dominan dapat dilihat pada pernyataan “Penerangan di ruang kerja saya memadai” dan “Perusahaan memberikan jaminan keamanan di tempat kerja” pada Sangat Setuju (SS) sebesar 56% atau 28 responden.

## 2. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)

Pada bagian ini terdapat 8 pernyataan yang harus dijawab oleh responden terkait indikator taat terhadap peraturan perusahaan, tepat waktu, tanggung jawab, pemberian sanksi, dan sikap yang akan dituangkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel IV.6.  
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	Persentase (%)					Total
		STS	TS	RG	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1.	Saya berpakaian yang sopan dan rapi sesuai dengan ketentuan perusahaan	0%	0%	8%	20%	72%	100%
2.	Saya datang tepat waktu	0%	4%	4%	30%	62%	100%
3.	Saya pulang kerja tepat waktu	2%	4%	8%	32%	54%	100%
4.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan	0%	2%	6%	24%	68%	100%
5.	Saya bertanggung jawab atas fasilitas kantor yang sudah diberikan	0%	0%	4%	30%	66%	100%
6.	Saya istirahat tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan	2%	0%	10%	46%	42%	100%
7.	Pemberian sanksi hukuman atas karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja	0%	4%	6%	42%	48%	100%
8.	Saya berbicara dan bersikap sopan saat bekerja	0%	0%	6%	38%	56%	100%
Jumlah		4%	14%	52%	262%	468%	
Rata-rata (Mean)		0,5%	1,75%	6,5%	32,75%	58,5%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dapat dilihat dari distribusi jawaban responden mengenai Disiplin Kerja (X2) menunjukkan dengan nilai terbesar pada persentase rata rata (mean) Sangat Setuju (SS) sebesar 58,5% dan Setuju (S) sebesar 32,75%.

Berdasarkan pernyataan yang paling dominan dapat dilihat pada pernyataan “Saya berpakaian yang sopan dan rapi sesuai dengan ketentuan perusahaan” pada Sangat Setuju (SS) sebesar 72% atau 36 responden. Selain itu, pada pernyataan “Saya

bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan” pada Sangat Setuju (SS) sebesar 68% atau 34 responden.

### 3. Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

Responden diminta untuk menjawab 5 pernyataan di bagian ini terkait indikator kualitas kerja, produktivitas kerja, kerjasama tim yang akan dituangkan dalam tabel, sebagai berikut:

Tabel IV.7.  
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	Persentase (%)					Total
		STS	TS	RG	S	SS	
		1	2	3	4	5	
1.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan	0%	0%	10%	36%	54%	100%
2.	Saya dapat dipercaya dalam hal kehadiran	0%	4%	2%	32%	62%	100%
3.	Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan	0%	0%	8%	42%	50%	100%
4.	Saya membangun komunikasi yang baik antar karyawan	0%	0%	6%	34%	60%	100%
5.	Saya menghormati keputusan bersama tim kerja tanpa adanya konflik	0%	0%	4%	36%	60%	100%
Jumlah		0%	4%	30%	180%	286%	
Rata-rata (Mean)		0%	0,8%	6%	36%	57,2%	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Distribusi jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai terbesar pada persentase rata rata (mean) Sangat Setuju (SS) sebesar 57,2% dan Setuju (S) sebesar 36%.

Berdasarkan pernyataan yang paling dominan dapat dilihat pada Sangat Setuju (SS) dengan pernyataan “Saya membangun komunikasi yang baik antar karyawan” dan “Saya menghormati keputusan bersama tim kerja tanpa adanya konflik” sebesar 60% atau 30 responden.

#### 4. Uji Deskriptif Statistik

Berdasarkan variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y), pengujian deskriptif bertujuan untuk menyajikan gambaran yang lebih komprehensif dari data variabel. Rata-rata (mean), minimum, maksimum, dan standar deviasi masing-masing variabel diamati. Tujuan tambahannya adalah untuk mengetahui variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel IV.8.

#### Hasil Uji Deskriptif

##### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	50	14	35	29.32	4.692
Disiplin Kerja (X2)	50	19	40	35.76	4.507
Kinerja Karyawan (Y)	50	14	25	22.48	2.787
Valid N (listwise)	50				

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan uji deskriptif dapat diperoleh, sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja (X1) memperoleh nilai minimum sebesar 14, maximum 35, mean 29,32, dan standar deviasi 4,692.
- b. Disiplin Kerja (X2) memperoleh nilai minimum 19, maximum 40, mean 35,76, dan standar deviasi 4,507.
- c. Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai minimum 14, maximum 25, mean 22,48, dan standar deviasi 2,787.

- d. Dari uji deskriptif menunjukkan bahwa yang paling dominan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,76.

## 4.2. Uji Kualitas Data

### 4.2.1. Uji Validitas

Untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$ ;  $n$  adalah jumlah sampel atau ( $df$ ) =  $50 - 2$  = 48, dan alpha sebesar 0,05 (Nasution & Saragih, 2022). Tabel berikut menunjukkan hasil uji validitas dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel IV.9.  
Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan Kerja (X1)			
Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X1.1	0,811	0,279	Valid
X1.2	0,795	0,279	Valid
X1.3	0,815	0,279	Valid
X1.4	0,828	0,279	Valid
X1.5	0,627	0,279	Valid
X1.6	0,815	0,279	Valid
X1.7	0,507	0,279	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji validitas Lingkungan Kerja (X1) diatas menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja (X1) valid. Dapat dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,279, dengan taraf signifikansi 0,05 untuk setiap item.

Tabel IV.10.  
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

<b>Disiplin Kerja (X2)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
X2.1	0,787	0,279	Valid
X2.2	0,802	0,279	Valid
X2.3	0,745	0,279	Valid
X2.4	0,806	0,279	Valid
X2.5	0,833	0,279	Valid
X2.6	0,711	0,279	Valid
X2.7	0,780	0,279	Valid
X2.8	0,796	0,279	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji validitas Disiplin Kerja (X2) diatas menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel Disiplin Kerja (X2) valid. Dapat dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,279, dengan taraf signifikansi 0,05 pada setiap item.

Tabel IV.11.  
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>			
<b>Item Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Y.1	0,851	0,279	Valid
Y.2	0,862	0,279	Valid
Y.3	0,866	0,279	Valid
Y.4	0,837	0,279	Valid
Y.5	0,883	0,279	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji validitas Kinerja Karyawan (Y) diatas menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang berkaitan dengan variabel Kinerja Karyawan (Y) valid. Dapat dilihat bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel 0,279, dengan taraf signifikansi 0,05 untuk setiap item.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten dari waktu ke waktu, maka sebuah kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal (Maulana, 2022). Untuk

ukuran reabilitas yang digunakan dalam penelitian ini, koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,7 dapat dinyatakan reliabel.

Tabel IV.12.  
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,860	7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,901	8	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,909	5	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji reliabilitas diatas dinyatakan Reliabel dengan nilai koefisien Cronbach's Alpha masing-masing variabel > 0,7. Dengan hasil dari variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,860, Disiplin Kerja sebesar 0,901, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,909.

### 4.3. Uji Asumsi Klasik

#### 4.3.1. Uji Normalitas

Untuk melakukan uji normalitas secara statistik dapat menggunakan Kolmogorov-Smirnov test sebagai berikut:

Tabel IV.13.

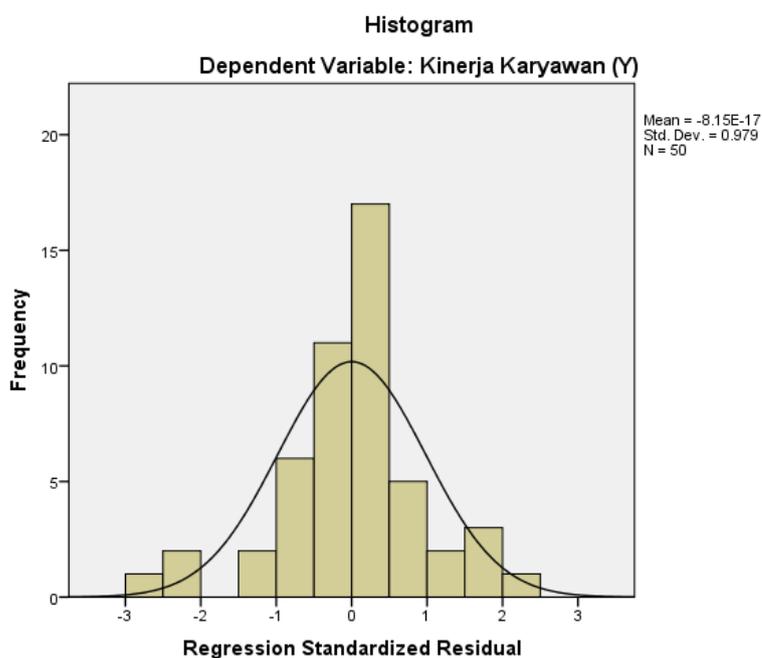
#### Hasil Uji Normalitas

##### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31129367
	Absolute	.122
Most Extreme Differences	Positive	.099
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

- a. Test distribution is Normal.
  - b. Calculated from data.
- Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji normalitas secara statistik pada Kolmogorov-Smirnov di atas, diketahui nilai Asymp. Sig. (2-tailed)  $0,441 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel berdistribusi normal.

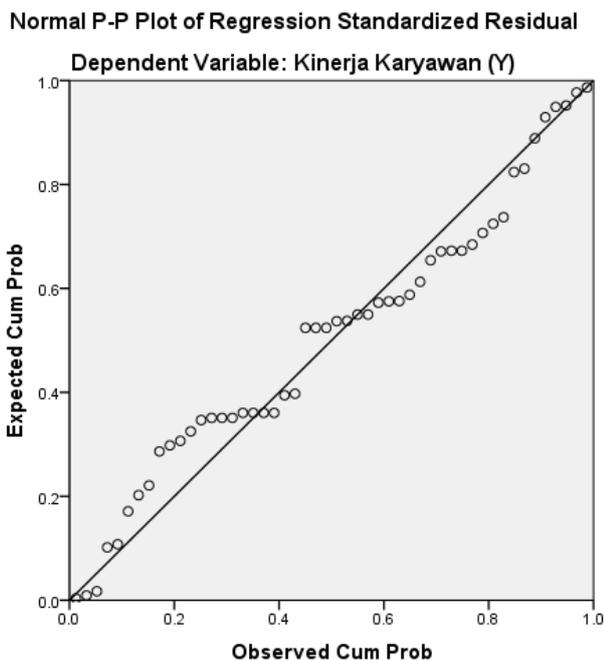


Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

**UNIVERSITAS**

Gambar IV.1.  
Hasil Uji Histogram

Hasil uji normalitas secara grafik pada histogram menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, dimana grafik histogram berbentuk seperti lonceng terbalik yang memenuhi garis lonceng dan memiliki kecembungan ditengah, tidak miring ke kanan atau kiri.



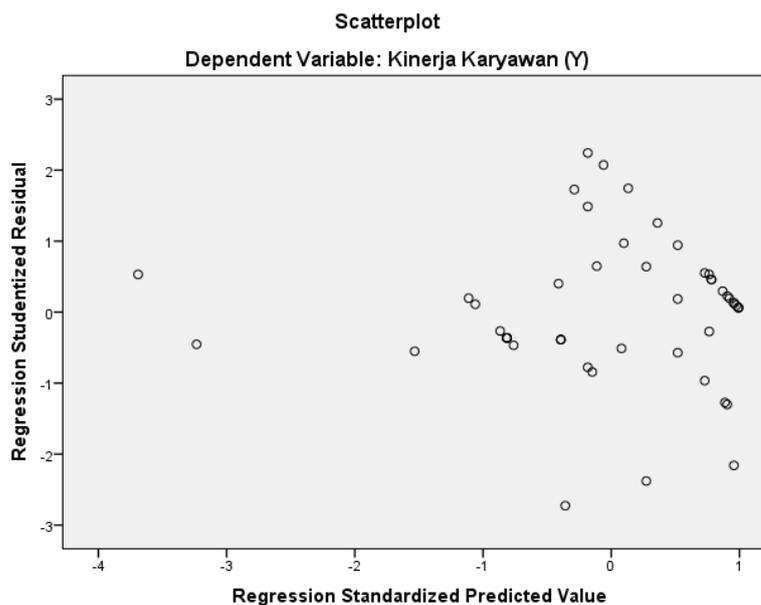
Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Gambar IV.2.  
Hasil Uji P-plot

Hasil uji normalitas secara grafik lainnya pada uji P-plot terlihat titik-titik mengikuti dan mendekat garis diagonalnya artinya, model regresi memenuhi asumsi normalitas dan pola berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot dapat diamati untuk melakukan uji heteroskedastisitas. Jika pola scatterplot membentuk pola tertentu, maka ada gejala heteroskedastisitas. Sedangkan, jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada heteroskedastisitas bebas (Aini, 2020). Pada penelitian ini dapat dilihat hasil uji heteroskedastisitas, sebagai berikut:



Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

**Gambar IV.3.**  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar scatterplot diatas, menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, titik menyebar diatas dan dibawah angka nol, titik-titik yang ada tidak membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan menyempit). Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### 4.3.3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menentukan apakah ada kolinieritas atau interkorelasi antara variabel bebas dalam model regresi. Multikolinieritas tidak terjadi jika nilai *tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ . Sebaliknya, multikolinieritas terjadi jika nilai *tolerance*  $< 0,10$  dan nilai VIF  $> 10$  (Maulana et al., 2021).

Tabel IV.14.  
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.714	1.570		1.729	.090		
1 Lingkungan Kerja (X1)	.043	.051	.073	.846	.402	.638	1.569
Disiplin Kerja (X2)	.517	.053	.837	9.732	.000	.638	1.569

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dengan nilai tolerance sebesar  $0,638 > 0,10$  dan nilai VIF  $1,569 < 10$ .

#### 4.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) (Astuti, 2020), sebagai berikut:

Tabel IV.15.  
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.714	1.570		1.729	.090
1 Lingkungan Kerja (X1)	.043	.051	.073	.846	.402
Disiplin Kerja (X2)	.517	.053	.837	9.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas maka, diperoleh hasil regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$= 2,714 + 0,043X_1 + 0,517X_2 + e$$

Artinya,

- a. Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 2,714. Maka, bisa diartikan jika variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0 atau konstan maka variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y) bernilai 2,714.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,043, maka bisa diartikan jika variabel Lingkungan Kerja (X1) meningkat satu-satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,043, demikian sebaliknya.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X2) bernilai positif sebesar 0,517, maka bisa diartikan jika variabel Disiplin Kerja (X2) meningkat satu-satuan, maka variabel Kinerja Karyawan (Y) juga meningkat sebesar 0,517, demikian sebaliknya.

#### **4.5. Pengujian Hipotesis**

##### **4.5.1. Uji T (Parsial)**

Berdasarkan T tabel dengan taraf signifikansi  $0,05/2 = 0,025$  dan  $df = n-k-1$  atau  $50-2-1 = 47$ , maka diperoleh t tabel sebesar 2,01174.

Tabel IV.16.  
Uji T (Parsial)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.714	1.570		1.729	.090
1 Lingkungan Kerja (X1)	.043	.051	.073	.846	.402
Disiplin Kerja (X2)	.517	.053	.837	9.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji t diatas dapat diketahui uji t, sebagai berikut:

a. Pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji T (parsial) pada tabel IV.16. menunjukkan pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang signifikan sebesar  $0,402 > 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $0,846 < t$  tabel  $2,01174$ . Sehingga  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji T (parsial) pada tabel IV.16. menunjukkan nilai signifikan pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung sebesar  $9,732 > t$  tabel  $2,01174$ . Sehingga  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.5.2. Uji F (Simultan)

Tabel IV.17.  
Uji F (Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	296.225	2	148.112	82.622	.000 <sup>b</sup>
Residual	84.255	47	1.793		
Total	380.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan f tabel dengan rumus  $df = n - k$ , k; jumlah variabel independen + dependen. Maka,  $df = 50 - 3 = 47$ , maka diperoleh f tabel sebesar 3,20.

Berdasarkan hasil uji f (simultan) pada tabel IV.17. menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai f hitung  $82,622 > f$  tabel 3,20. Sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.6. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

#### 4.6.1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh masing-masing variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (Ferils, 2022). Sebagaimana yang telah diuraikan dalam tabel berikut ini:

Tabel IV.18.

#### Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	2.714	1.570		1.729	.090			
Lingkungan Kerja 1 (X1)	.043	.051	.073	.846	.402	.576	.122	.058
Disiplin Kerja (X2)	.517	.053	.837	9.732	.000	.880	.818	.668

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel IV.19.

#### Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Penelitian	<i>Coefficients Beta x Coefficients Correlation Zero-order</i>	Hasil	(%)
Lingkungan Kerja (X1)	0,073 x 0,576	0,042048	4,2048
Disiplin Kerja (X2)	0,837 x 0,880	0,73656	73,656
<b>Total</b>		<b>0,778608</b>	<b>77,8608% dibulatkan (78%)</b>

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dilihat dari hasil uji koefisien determinasi parsial, maka diperoleh hasil dari *Coefficients Beta x Coefficients Correlation Zero-order* sebesar 78%. Dengan nilai

koefisien determinasi parsial Lingkungan Kerja (X1) sebesar 4,2048% dan Disiplin Kerja (X2) sebesar 73,656%. Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78%.

#### 4.6.2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel IV.20.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

##### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.779	.769	1.339

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

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji koefisien determinasi simultan sebesar  $0,779 \times 100\% = 77,9\%$ , maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,9% dibulatkan 78%. Sementara, sisanya 22% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien determinasi simultan termasuk kategori kuat.

#### 4.7. Pembahasan Hasil Penelitian

##### 4.7.1. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan uji T (parsial) dengan hasil t hitung  $0,0846 < t$  tabel  $2,01174$  dan taraf signifikan  $0,402 > 0,05$ , dimana  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat.

Hasil kuesioner pada indikator tata ruang menunjukkan bahwa terdapat 18% dengan 9 responden tidak setuju atas pernyataan “Tata ruang kerja saya memberikan kenyamanan saat saya berada di tempat kerja”. Selain itu terdapat 14% dengan 7 responden tidak setuju dengan indikator suara bising atas pernyataan “Di ruang kerja saya minim suara bising”. Maka, dapat disimpulkan tata ruang dan suara bising merupakan hal penting dalam lingkungan kerja.

Dengan pernyataan ini, diharapkan PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat dapat mengevaluasi kembali tata ruang kerja mereka dan mengatur furnitur ruangan agar terlihat nyaman. Serta meminimalisir suara bising yang disebabkan oleh suara mesin tik di ruang kerja atau suara yang ditimbulkan dari seseorang yang berbicara terlalu keras yang dapat mengganggu fokus karyawan lain dalam bekerja.

Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon” yang diteliti oleh Brenda U.C. Warongan, Lucky O.H. Dotulong, dan Genita G. Lumintang yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Warongan et al., 2022).

#### **4.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Berdasarkan hasil uji T (parsial) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Dimana  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan hasil t hitung  $9,732 > t$  tabel  $2,01174$  dan taraf signifikan  $0,000 < 0,05$ . Dan nilai beta pada analisis regresi linier berganda sebesar  $0,517$ . Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil kuesioner pada indikator taat terhadap peraturan perusahaan menunjukkan bahwa terdapat 72% dengan 36 responden sangat setuju atas pernyataan “Saya berpakaian yang sopan dan rapi sesuai dengan ketentuan perusahaan”. Serta terdapat 62% dengan 31 responden sangat setuju pada indikator tepat waktu dengan pernyataan “Saya datang tepat waktu”. Maka, dapat disimpulkan bahwa taat terhadap peraturan perusahaan dan tepat waktu merupakan hal yang penting dalam disiplin kerja.

Berdasarkan hasil observasi langsung pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat peneliti dapat melihat keseragaman karyawan atas pakaian yang mereka kenakan yang dapat memperkuat identitas perusahaan dan menciptakan kesetaraan. PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat memiliki aturan jam masuk pada jam 08.00, dan peneliti menemukan karyawan yang mengikuti aturan ini dengan datang ke kantor lebih awal untuk mempersiapkan pekerjaan mereka hari itu.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya” yang diteliti oleh Fregrace Meissy Purnawijaya yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada kedai 27 di Surabaya (Purnawijaya, 2019).

#### **4.7.3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Uji F (simultan) menunjukkan bahwa variabel Lingkungan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $f$  hitung  $82,622 > f$  tabel  $3,20$ . Uji koefisien determinasi secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan

Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,9% atau 78%. Uji deskriptif juga menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,76.

Sesuai dengan salah satu indikator yaitu kualitas kerja dengan pernyataan “Saya dapat dipercaya dalam hal kehadiran” sebanyak 31 responden. Pernyataan ini termasuk kedalam Disiplin Kerja (X2), dapat dilihat dari hasil uji deskriptif dimana variabel yang paling berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) yaitu variabel Disiplin Kerja (X2) dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 35,76.

Kualitas kerja yang sesuai dengan standar PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, yang berarti dengan kehadiran yang baik maka tugas yang diberikan akan terselesaikan dengan lebih efektif dan efisien.

Penelitian ini didukung dengan penelitian terdahulu mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado” yang diteliti oleh Gerry Sondakh, William A. Areros, dan Ventje Tatimu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sinarmas Tbk cabang utama Manado (Sondakh et al., 2023).

#### **4.8. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka implikasi penelitian sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Perusahaan harus memperhatikan

indikator lingkungan kerja yang terdiri dari penerangan, suhu udara, tata ruang, suara bising, keamanan, komunikasi, dan penghargaan karyawan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di masa depan. Jika salah satu indikator tersebut kurang baik dan tidak membuat karyawan merasa nyaman, mereka akan mengalami stres, penurunan semangat bekerja, dan resiko terkena penyakit. Hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan. Terdapat sisi positif dimana 28 (56%) karyawan Sangat Setuju (SS) pada pernyataan “Penerangan di ruang kerja saya memadai” dan “Perusahaan memberikan jaminan keamanan di tempat kerja”. Sisi negatif dimana 1(2%) karyawan Sangat Tidak Setuju (STS) atas pernyataan “AC di ruang kerja saya dalam kondisi baik sehingga saya nyaman dalam bekerja” dan “Perusahaan memberikan jaminan keamanan di tempat kerja”.

Solusi dari ketidaksetujuan ini, PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat harus melakukan perawatan AC secara berkala. Dengan begitu performa AC optimal dan membuat ruang kerja nyaman dan dingin. Selain itu, PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat harus memberikan jaminan keamanan di tempat kerja dengan memasang CCTV untuk mengawasi aktivitas di tempat kerja, menjaga keselamatan karyawan, dan mencegah pencurian di tempat kerja.

2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat. Taat terhadap peraturan perusahaan, tepat waktu, tanggung jawab, pemberian sanksi, dan sikap merupakan indikator disiplin kerja. Penerapan disiplin kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan di masa depan, karena akan membantu mereka belajar mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Terdapat sisi positif dimana 36 (72%) karyawan Sangat Setuju (SS) pada pernyataan “Saya berpakaian yang sopan dan rapi sesuai

dengan ketetapan perusahaan” dan 34 (68%) pada pernyataan “Saya bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan”. Sisi negatif dimana 1 (2%) karyawan Sangat Tidak Setuju (STS) atas pernyataan “Saya pulang kerja tepat waktu” dan “Saya istirahat tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan”. Solusi dari ketidaksetujuan yaitu karyawan harus memiliki manajemen waktu untuk mengatur waktu, membuat daftar tugas, dan memprioritaskan tugas *deadline* dan *urgent* terlebih dahulu. Dengan cara ini tugas-tugas karyawan akan terorganisir dengan baik dan karyawan akan pulang dan istirahat tepat waktu.

#### 4.9. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian ini terdapat keterbatasan, sebagai berikut:

1. Keterbatasan responden yang hanya 50 responden, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.
2. Keterbatasan variabel penelitian, terdapat variabel lainnya seperti kepemimpinan, pelatihan, kepuasan kerja, motivasi, komunikasi, kompetensi, dan lain-lain yang dapat dibahas pada penelitian ini.
3. Adanya keterbatasan tenaga dan kemampuan peneliti.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji T (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil t hitung  $0,846 < t$  tabel  $2,01174$ , maka  $H_{01}$  diterima dan  $H_{a1}$ . Dengan taraf signifikansi  $0,402 > 0,05$ .
2. Hasil uji T (parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil t hitung  $9,732 > t$  tabel  $2,01174$   $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima. Dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
3. Hasil uji F (simultan) terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan hasil f hitung  $82,622 > f$  tabel  $3,20$ , maka  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima. Dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .
4. Hasil uji koefisien determinasi parsial untuk Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing sebesar  $4,2048\%$  dan  $7,356\%$ . Variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan, dengan kategori korelasi kuat sebesar  $77,9\%$  dibulatkan menjadi  $78\%$ .

## 5.2. Saran

Saran berikut ini dibuat berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas:

1. Saran untuk PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat terkait hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X1) dapat mempertahankan penerangan dan jaminan keamanan di tempat kerja demi meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan tata letak ruang kerja dengan menaruh dokumen sesuai pada tempatnya agar tidak mengganggu karyawan dalam bekerja dan mengurangi suara bising yang terjadi akibat suara berbicara yang terlalu keras yang berakibat mengganggu fokus karyawan.
2. Saran lainnya untuk PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat terkait hasil penelitian variabel Disiplin Kerja (X2) dapat mempertahankan taat terhadap peraturan perusahaan dan tanggung jawab atas tugas yang diberikan agar kinerja karyawan meningkat. Selain itu, perusahaan harus meningkatkan ketepatan waktu seperti pulang dan istirahat tepat waktu, karena hal itu dapat mengganggu disiplin kerja dan mengganggu kerja tim yang dapat menyebabkan pekerjaan tertunda dan lembur. Selain itu, pemberian sanksi terhadap karyawan yang tidak taat perlu ditingkatkan untuk memperbaiki disiplin kerja karyawan yang melanggar dan memelihara peraturan yang berlaku.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan dapat membantu melakukan penelitian di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Yulia, T. Bernhard, T. R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298.
- Aini, T. N. (2020). Pengaruh kepuasan dan kepercayaan terhadap loyalitas pelanggan dengan komitmen sebagai variable intervening. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 1(2), 88–98. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v1i2.194>
- Ajijah, J. H., & Selvi, E. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Integritas Terhadap Kinerja Perangkat Desa. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 5(1), 24. <https://doi.org/10.24036/jess.v5i1.314>
- Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 96. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233>
- Apriyanti, Y., Lorita, E., & Yusuarsono, Y. (2019). Kualitas Pelayanan Kesehatan Di Pusat Kesehatan Masyarakat Kembang Seri Kecamatan Talang Empat Kabupaten Bengkulu Tengah. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1). <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i1.839>
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
- Aslia A, F. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance. *Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, 3(11), 66–

90. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability>
- Assani. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, Kreativitas, Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan. *1*, 35–60. <https://pascasarjanafe.untan.ac.id/wp-content/uploads/2023/03/20.pdf>
- Astuti, R. W. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perusahaan. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, *10*(1), 24–29.
- Azizah, S N, Berlintina Permatasari, E. S. (2022). Pengaruh Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara Pada Bagian Pengadaan Barang/Jasa Sekretariat Kota Bandar Lampung. *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, *2*(1), 67–77.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. In *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif* (Vol. 1).
- Benny, Nugroho, N., Akbar, F., Hutabarat, M., & Arwin, A. (2021). Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan. *Seminar Nasional Sains Dan Teknologi Informasi (SENSASI) SENSASI 2021*, 251–254.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Christine, D., Wijaya, J., Chandra, K., Pratiwi, M., Lubis, M. S., & Nasution, I. A. (2019). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Total Arus Kas dan Ukuran Perusahaan terhadap Financial Distress pada Perusahaan Property dan Real Estate yang Terdapat di Bursa Efek Indonesia Tahun 2014-2017. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, *2*(2), 340–350. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.102>
- Dari, W., Hamdani, R., & Marpaung, A. P. (2021). Faktor Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan: Sebuah Studi Kasus. *Prosiding Seminar Nasional Perbanas Institute, Sinambela*, 289–294.
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center

Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89–99.  
<https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3456>

Dewi, G. H. T., & Fitriani. (2021). Pengaruh Advertising, Brand Awareness Dan Brand Trust Terhadap Keputusan Pembelian Produk Merek Make Over (Studi Pada Mahasiswa FEB UM Metro). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(February), 2021.  
<https://doi.org/10.1080/09638288.2019.1595750>  
<https://doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728>  
<http://dx.doi.org/10.1080/17518423.2017.1368728>  
<https://doi.org/10.1016/j.ridd.2020.103766>  
<https://doi.org/10.1080/02640414.2019.1689076>

Elsalsabila, I. (2022). *Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kecamatan Kertak Hanyar Kabupaten Banjar*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/11621/>

Estiana, R., Karomah, N. G., & Saimima, Y. A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 12(2), 339. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i2.771>

Fadilah, I., Nursalam, & Muhlis, M. (2022). Pengaruh Media Animasi Audio Visual Terhadap Persepsi Dan Kemampuan Pemahaman Konsep Siswa Pada Pelajaran Ips Kelas V. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 13(2), 26–36.  
<https://doi.org/10.21009/jpd.v13i2.28497>

Fandy, A. (2022). Disiplin Kerja: Pengertian, Jenis, Indikator, dan Faktornya. Gramedia Blog. <https://www.gramedia.com/best-seller/disiplin-kerja/>

Fatmawati, M. (2019). Dimensi Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(4), 1187–1194.

Ferils, M. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 768–778.

Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. *AJIE-Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 4(2), 159–170.

Handayani, F., & Azizah, S. N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik,

- Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 1 Karangasambung pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 495–509. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.873>
- Hanum Indriati, I., & Amga Nazhifi, H. (2022). Pengaruh Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Swakelola Balai Besar Wilayah Sungai Serayu Opak Yogyakarta. *Jurnal Cafeteria*, 3(1), 14–23. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v3i1.491>
- Harahap, N., & Lubis, S. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Kajian Teori, Kerangka Konsep Dan Hipotesis Dalam Penelitian*, (Issue June). <https://www.researchgate.net/publication/325965331>
- Hartati, Y., Ratnasari, S. L., & Susanti, E. N. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indotirta Suaka. *Jurnal Dimensi*, 9(2), 294–306. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i2.2542>
- Herawati, H., & Ermawati, D. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 2020.
- Hestiana, & Muchtar, J. (2023). Pengaruh kualitas produk, harga dan promosi terhadap keputusan pembelian sepeda motor. 3(3), 338–349.
- Humaerah, S., Fajariani, N., & Amalyah, R. (2023). Pengaruh Human Capital dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan. *Forum Ekonomi: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 25(4), 707–715. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI/article/view/13673>
- Indra, I., & Pratiwi, Willda Ananta Agest, Putra, Y. D. (2022). Pengaruh biaya Promosi Terhadap Penjualan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 24(4), Hal 711-716. <https://doi.org/10.30872/jfor.v24i4.11704>
- Irfan Syahrani, M. (2022). Prosedur Penelitian Kuantitatif. *EJurnal Al Musthafa*, 2(3), 43–56. <https://doi.org/10.62552/ejam.v2i3.50>

- Irwan Usman. (2022). 717-Article Text-2494-2-10-20220411. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, Vol, 5 No.(2), 1178–1192.
- Jasmin, M., Ulum, F., & Fadly, M. (2021). Analisis Sistem Informasi Pemasaran Pada Komunitas Barbershops Menggunakan Freamework Cobit 5 *Domain Deliver Service and Support (DSS)* (Studi Kasus : Kec, Tanjung Bintang). *Jurnal Teknologi Dan Sistem Informasi (JTSI)*, 2(3), 66–80. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/JTSI>
- Jodie Firjatullah, Christian Wiradendi Wolor, & Marsofiyati Marsofiyati. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 01–10. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Junaidi, R., & Susanti, F. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Uptd Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen Dan Informasi*, 2(3), 13.
- Kairupan, D. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge* (Issue July).
- Karyono, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Sankei Gohsyu Industries. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 378–393. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.30>
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). Kia-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. In *Journal Manajemen Pengelolaan Sumber Daya Manusia* (Vol. 24, Issue 4).

- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap perilaku caring perawat. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9, 8.
- Lucky Meilasari, L. E., Parashakti, R. D., Justian, J., & Wahyuni, E. (2020). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(6), 605–619. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i6.296>
- Lukitasari, L., & Nugraha, R. N. (2023). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kerjasama Tim Pada UMKM Fashion Muslim Gwenzu. *Prosiding: FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi)*, 1(6), 498–507.
- Malayu, J., Sahputra, N., & Alfirah, A. (2022). Pengaruh Work From Home Dan Fleksibilitas Jam Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Direktorat Jenderal Pajak Di Kpp Pratama Lubuk Pakam. *Prosiding Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Dharmawangsa*, 1(1), 32–37. <https://doi.org/10.46576/prosfeb.v1i1.34>
- Mangkuprawira, A. P. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Maulana, A. (2022). Analisis Validitas, Reliabilitas, dan Kelayakan Instrumen Penilaian Rasa Percaya Diri Siswa. *Jurnal Kualita Pendidikan*, 3(3), 133–139. <https://doi.org/10.51651/jkp.v3i3.331>
- Maulana, A., Ruchjana, E. T., & Nurdiansyah, D. H. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Profitabilitas, Leverage, dan Kinerja Lingkungan Terhadap Environmental Disclosure. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 4(2), 787–800.
- Nasution, R. A., & Saragih, I. S. (2022). Persepsi Masyarakat terhadap Penggunaan Transportasi Online (Go-Jek) di Kota Pematangsiantar. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 3(5), 544–554. <https://doi.org/10.36418/jist.v3i5.423>

- Nirfandi Gonibala, Vecky Masinambaw, M. M. (2019). Analisis Pengaruh Modal dan Biaya Produksi Terhadap Pendapatan UMKM di Kota Kitamobagu. *Berkala Ilmiah Efisiensi*, 19(1), 56–67.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses: Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17. <https://doi.org/10.58535/jasm.v5i2.40>
- Nur Safitri, A., & Kasmari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT.Phapros,Tbk Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 14–25.
- Nurdewi, N. (2022). Implementasi Personal Branding Smart Asn Perwujudan Bangsa Melayani Di Provinsi Maluku Utara. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 297–303. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.235>
- Nurjanah. (2021). Analisis Kepuasan Konsumen dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Usaha Laundry Bunda Nurjanah. *Jurnal Mahasiswa*, 1, 117–128.
- Nurrahmi, A. D., & Rahayu, S. (2020). Pengaruh Strategi Bisnis, Transfer Pricing, dan Koneksi Politik Terhadap Tax Avoidance. *JAE (Jurnal Akuntansi Dan Ekonomi)*, 5(2), 48–57. <https://ojs.unpkediri.ac.id/index.php/akuntansi/article/view/14162>
- Oktaviano, D. (2022). Pengaruh Faktor Psikologis dan Sosiologis Terhadap Pengambilan Keputusan Pembelian Mobil (Studi Pada Konsumen Mobil Avanza di Provinsi Lampung). *Journal Strategy of Management and Accounting Through Research and Technology (SMART)*, 1(2), 46–54. <http://jim.teknokrat.ac.id/index.php/smart/article/view/1685>
- Ono, S. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55–61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Perwira Hadi, S., & Irbayuni, S. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Cahyo Utomo Kubah Nganjuk. *Jurnal EK&BI*, 4(2), 510–516. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v4i2.342>
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, 18(01), 22–38.

<https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>

- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Displin Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 di Surabaya. *Jurnal Agora*, 7(1), 6.
- Purwanto, N. (2019). Variabel Dalam Penelitian Pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 6115, 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Rahmawati, I. (2020). Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. In LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah (pp. 6–7). LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah. [https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik\\_Individu\\_dan\\_Lingkungana\\_Ke/uRc7EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Karakteristik_Individu_dan_Lingkungana_Ke/uRc7EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)
- Rajagukguk, P., Hardani, Kartawijaya, F., Fadholi, A., & Utari, I. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Deputy Direktur Bidang Keuangan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Barat. *Jurnal AKRAB JUARA*, 26(1), 1–4.
- Ramadan, N. P. (2023). Peningkatan Kualitas SDM Menjadi Penopang Kemajuan Suatu Bangsa. Kalimantan Barat. <https://kalbarprov.go.id/berita/peningkatan-kualitas-sdm-menjadi-penopang-kemajuan-suatu-bangsa.html>
- Ratnasari, F. &. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 5(2), 22. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/3385>
- Rezalti, D. T., & Susetyo, A. E. (2020). Kadar Suhu Dan Kelembaban Di Ruang Produksi Wedang Uwuh Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa. *IEJST (Industrial Engineering Journal of The University of Sarjanawiyata Tamansiswa)*, 4(2), 70–78. <https://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/IEJST/article/view/9483>
- Rusman. (2022). Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi. *Forecasting:*

*Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 1(2), 78–84.

- Sanaky, M. M. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Santosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif - Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS (Giovanny (ed.); I). Andi.
- Saputri, N. A., & Ayuningtias, H. G. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Arma Anugerah Abadi Wilayah Kota Medan. *E-Proceeding of Management*, 9(4), 1890–1899.
- Sari, P. A., & Ratmono, R. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2), 319–331. <https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i2.611>
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1), 95–111. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjuxpzX9duBAxVKzDgGHTp5Ato4ChAWegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fjournal-jayabaya.id%2FManajemen-Diversitas%2Farticle%2Fdownload%2F83%2F63&usg=AOvVaw0GowA\\_K8PAC-deUw1cH-v8&o](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjuxpzX9duBAxVKzDgGHTp5Ato4ChAWegQIBhAB&url=https%3A%2F%2Fjournal-jayabaya.id%2FManajemen-Diversitas%2Farticle%2Fdownload%2F83%2F63&usg=AOvVaw0GowA_K8PAC-deUw1cH-v8&o)
- Setiawan, N., Ferine, K. F., & Rahayu, S. (2019). 1 – 081260021884. 11(1), 165–173.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). Peran Kedisiplinan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt Harum Maju Mapan Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1584–1594. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.653>
- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District. *JOMLAI:*

*Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 1(1), 55–64.  
<https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143>

Siregar, S. (2017). Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Perhitugan SPSS Versi 17 (F. Hutari (ed.); 1st ed.). Bumi Aksara.

Sondakh, G., William Areros, & Tatimu, V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas Tbk cabang Utama Manado. *Productivity*, 4(1), 55–60.

Supriaddin, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Promosi Jabatan terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Bank Perkreditan Rakyat Bahteramas Konawe. *Jurnal Mirai Management*, 5(2), 616–637.

Suryati, L., & Sudarso, A. (2016). Metodologi Penelitian (Petunjuk Praktis untuk penyusunan Skripsi Ekonomi dan Tesis Magister Management) (1st ed.). Deepublish.

Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3.  
[https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia\\_journal/article/view/3066](https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066)

Warongan, B. U. ., Dotulong, L. O. ., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1), 963–972.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/38527>

Wibowo, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT . Media Bernas Jogja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1, 1–11. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/ds>

Widarti, N. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Perdagangan Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Negeri Makassar.

Winarsih, W., Veronica, A., & Efidiyana. (2020). Peranan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan\_Sedarmayanti 2011. *Manivestasi*, 2, 181–191.

Yaldi, E., Pasaribu, J. P. K., Suratno, E., Kadar, M., Gunardi, G., Naibaho, R., Hati, S.

K., & Aryati, V. A. (2022). Penerapan Uji Multikolinieritas Dalam Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan (JUMANAGE)*, 1(2), 94–102.  
<https://doi.org/10.33998/jumanage.2022.1.2.89>

Yolanda, Y., & Dessyana. (2022). Pengaruh Fintech, Teknologi Informasi, dan E-Commerce Terhadap Kepuasan Financial Masyarakat Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 13, 2614–1930.

Yuliantika, Y., & Faddila, S. P. (2023). Peran Disiplin Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Usaha Umkm Cake Lovelyn. *ARMADA: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 1(6), 485–490.  
<https://doi.org/10.55681/armada.v1i6.589>

Zaenal Arifin, M., & Sasana, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.  
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v2i6.269>



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### I. Biodata Mahasiswa

NIM : 64200744  
Nama Lengkap : Sherina Putri Simanjuntak  
Tempat/Tanggal Lahir : Purworejo, 03 Oktober 2001  
Alamat Lengkap : Jl. Empu Panuluh II. No. 24, RT 005/RW 010, Kel. Bencongan, Kec. Kelapa Dua, Kab. Tangerang, Banten, Kode Pos 15810.

### II. Pendidikan

#### a. Formal

1. SDN. Parapat 4 Kota Tangerang, lulus tahun 2014
2. SMP. Yustia Puri Kabupaten Tangerang, lulus tahun 2017
3. SMKN. 7 Kabupaten Tangerang, lulus tahun 2020
4. Universitas Bina Sarana Informatika Prodi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Kota Tangerang, hingga saat ini.

#### b. Tidak Formal

Kursus Mata Pelajaran SD di Extra Bimbel, lulus tahun 2014

### III. Riwayat Pengalaman berorganisasi / pekerjaan

1. Anggota Osis SMKN. 7 Kabupaten Tangerang 2017 s/d 2018.
2. Anggota Pemuda/I GKPI Tangerang 2022 s/d sekarang.
3. Praktik Kerja Lapangan (PKL) di bagian Customer Service Assistant di PT. Plaza Auto Serasi (Plaza Toyota) Gading Serpong, Tangerang periode Agustus s/d November 2018.
4. Praktik Kerja Lapangan (PKL) di bagian Automotive Mechanic di PT. Plaza Auto Serasi (Plaza Toyota) Gading Serpong, Tangerang periode Agustus s/d November 2018.
5. Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada divisi Finance and Accounting di PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat periode Juli s/d Desember 2023.



Jakarta, 08 Juni 2024

Sherina Putri Simanjuntak

## SURAT KETERANGAN PKL/RISET



**PT. Antilope Madju Puri Indah**

Puri Indah Mall, Management Office  
Jl. Puri Agung, Puri Indah  
Jakarta 11610

☎ : (021) 582-2582

Fax : (021) 582-2583

### SURAT KETERANGAN No: 250/AMPI/AP/HRD/V - 2024

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa :

N a m a : SHERINA PUTRI SIMANJUNTAK  
Alamat : Universitas Bina Sarana Informatika  
Jurusan : Manajemen

Telah selesai melakukan Kerja Praktek Riset di unit Puri Indah Mall di PT. Antilope Madju Puri Indah, sejak Tanggal 1 Februari 2024 sampai dengan 30 April 2024.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 30 April 2024  
PT. Antilope Madju Puri Indah

Arief Prasetyo  
Manager HRD & GA



# BUKTI HASIL PENGECEKAN PLAGIARISME

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**

**1.1. Latar Belakang Masalah**

Saat memasuki era globalisasi, perusahaan menghadapi tantangan dalam mengelola sumber daya manusia. Perusahaan harus memilih sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan khusus. Karena sumber daya manusia harus mampu mengikuti perkembangan teknologi yang cepat dan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi secara cepat dan dinamis (Rosman, 2021). Peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam menjamin keberlangsungan perusahaan di era globalisasi, karena kualitas yang dimiliki karyawan dapat mempengaruhi potensi keberhasilan baik di masa kini maupun masa depan.

Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki suatu perusahaan adalah karyawan. Karyawan dianggap sebagai aset utama perusahaan (Humarah et al., 2023). Karena karyawan memiliki bakat, kecerdasan, tenaga, ambisi, keahlian, emosi, dan kreativitas yang penting bagi perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi, maka karyawan dianggap sebagai aset utama. Karyawan yang baik harus memahami kebijakan perusahaan dan dapat diandalkan.

Karyawan yang unggul,ulet, serta sehat secara fisik dan mental akan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi. Peningkatan sumber daya manusia (SDM) yang unggul memiliki korelasi erat dengan peningkatan

1

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1. Deskripsi Konseptual**

Deskripsi konseptual merupakan konsep untuk mendukung dan mengkaji serta memecah masalah penelitian. Dalam tinjauan pustaka, deskripsi konseptual penting untuk menentukan indikator dalam penyusunan instrumen yang diperlukan. Dalam deskripsi konseptual membahas berbagai teori yang relevan dengan variabel penelitian. Konsep-konsep yang akan dianalisis pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

**2.2. Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Isyandi (2004), Lingkungan Kerja adalah apa yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka. Seperti suhu, kelembapan, pencahayaan, suara bising, kebersihan, dan apakah ada perlengkapan kerja yang cukup (Alitad et al., 2022). Sedangkan, menurut Riadi (2014), lingkungan kerja adalah semua yang terjadi pada seorang karyawan bila mereka bekerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan berdampak pada diri sendiri dan juga pada pekerjaan (Sari & Mustamin, 2023).

Perubahan perlu memperhatikan lingkungan kerja karena dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang baik adalah lingkungan di mana karyawan dapat bekerja secara maksimal, merasa nyaman, dan termotivasi. Ketika lingkungan saja tidak mendukung, hal ini akan mengurangi produktivitas karyawan (Rahmawati, 2020).

8

**BAB III**  
**METODE PENELITIAN**

**3.1. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif statistik. Metode faktual yang berkaitan dengan mendeskripsikan dan menginterpretasikan data melalui berbagai teknik pengukuran dikenal sebagai strategi pengukuran kuantitatif (Harahap & Labis, 2018). Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan pola pikir positif untuk menguji papulasi atau sampel tertentu. Pendekatan ini menggunakan alat untuk analisis data statistik dan pengambilan sampel secara acak (Balaka, 2022).

Berdasarkan penempatan data, dapat disimpulkan bahwa metode kuantitatif statistik merupakan metode pengumpulan data terstruktur melalui alat pengukuran seperti observasi, wawancara, dan kuisioner.

Operasionalisasi teknik ilmiah melalui pertimbangan aspek ilmiah dikenal sebagai proses penelitian kuantitatif. Untuk memastikan hasilnya sah, berbagai prosedur penelitian kuantitatif perlu diikuti. Berikut ini desain dalam penelitian kuantitatif.

26

**BAB IV**  
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.1. Hasil Penelitian**

**4.1.1. Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini penyebaran kuisioner melalui google form dengan responden 50 karyawan divisi Finance and Accounting PT. Antilope Madja Puri Indah Jakarta Barat. Hasil pengolahan data kuisioner mengenai demografi responden terkait jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja yang akan dipaparkan sebagai berikut:

**1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Tabel IV.1

Jenis Kelamin	Jenis Kelamin Responden	Persentase (%)
Laki-laki	25	50%
Perempuan	25	50%
Total	50	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Diluar dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui terdapat 25 responden dengan persentase 50% berjenis kelamin laki-laki dan 25 responden dengan persentase 50% berjenis kelamin perempuan. Artinya, karyawan yang bekerja di PT. Antilope Madja Puri Indah Jakarta Barat jumlahnya seimbang.

41

**BAB V**  
**PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Antilope Madja Puri Indah Jakarta Barat, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Hasil uji T (parsial) pada variabel Lingkungan Kerja (X1) tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil t hitung 0,846 < t tabel 2,01174, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Dengan taraf signifikansi 0,202 > 0,05.
- Hasil uji T (parsial) pada variabel Disiplin Kerja (X2) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil t hitung 9,732 > t tabel 2,01174, Ha ditolak dan H0 diterima. Dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
- Hasil uji F (simultan) terdapat pengaruh signifikan antara variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan hasil f hitung 82,622 > f tabel 3,20, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05.
- Hasil uji koefisien determinasi parsial untuk Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing sebesar 4,2048% dan 7,356%. Variabel Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara simultan, dengan kategori korelasi kuat sebesar 77,9% dibulatkan menjadi 78%.

66

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANTILOPE MADJU  
PURI INDAH JAKARTA BARAT\_SHERINA PUTRI  
SIMANJUNTAK.pdf

ORIGINALITY REPORT

<b>14%</b>	<b>13%</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

<b>1</b>	<a href="https://repository.uin-suska.ac.id">repository.uin-suska.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>2</b>	<a href="https://ojs.unud.ac.id">ojs.unud.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>3</b>	<a href="https://repository.uinbanten.ac.id">repository.uinbanten.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>4</b>	<a href="https://docplayer.info">docplayer.info</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>5</b>	<a href="https://jim.unisma.ac.id">jim.unisma.ac.id</a> Internet Source	<b>1%</b>
<b>6</b>	<a href="https://digilib.uinsby.ac.id">digilib.uinsby.ac.id</a> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>7</b>	<a href="https://publication.petra.ac.id">publication.petra.ac.id</a> Internet Source	<b>&lt;1%</b>
<b>8</b>	Diana Sinaga, Widi Ruspitasari, Mohammad Bukhori. "PENGARUH KEPEMIMPINAN,	<b>&lt;1%</b>

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### A1. Daftar Wawancara

Narasumber : Aria Danan Jaya

Jabatan : Staf HRD & GA PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat

Waktu wawancara : 16 April 2024

Lokasi wawancara : PT. Antilope Madju Puri Indah, Puri Indah Mall, Management Office, Jl. Puri Agung, Puri Indah, Jakarta Barat

### Hasil Wawancara

Peneliti : Selamat siang bapak, terima kasih atas waktunya. Saya harap bapak dapat menjawab beberapa pertanyaan yang saya ajukan.

Narasumber : Baik sher, silahkan bertanya.

Peneliti : Menurut bapak, apakah lingkungan kerja penting untuk meningkatkan kinerja karyawan?

Narasumber : Menurut saya penting, bagaimanapun karyawan yang merasa nyaman dengan ruang kerjanya akan merasa senang dan otomatis hal itu akan meningkatkan kerja mereka.

Peneliti : Apakah di PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat ini lingkungan kerjanya dapat dikatakan baik?

Narasumber : Untuk hal itu balik lagi ke individu masing-masing seseorang, karena setiap orang memiliki persepsinya masing-masing. Tetapi menurut saya, lingkungan kerja disini baik karena saya sudah merasa seperti keluarga kedua dan rumah kedua bagi saya. Dimana saya merasa nyaman di tempat kerja ini.

Peneliti : Untuk fasilitas kantor apakah memadai?

Narasumber : Menurut saya fasilitas yang diberikan kantor sudah cukup memadai. Mungkin kami akan lebih tegas lagi perihal kerapihan ya.

Peneliti : Apakah ada masalah perihal kerapihan menurut bapak?

Narasumber : Seperti yang dapat kita lihat, masih banyak dokumen yang tidak pada tempatnya, hal itu akan jadi bahan evaluasi dalam perihal kerapihan.

Peneliti : Selain itu, apakah secara lingkungan kerja non fisik. Apakah karyawan mampu bekerja bersama tim dan menerima kritik dan saran dari sesama rekan kerja?

Narasumber : Itu salah satu hal yang membuat saya nyaman, sesama karyawan kami mampu bekerja sama yang baik sesama tim dan mau memberikan saran yang baik untuk menyelesaikan suatu masalah. Apabila saya tidak masuk kerja karena sakit atau karena hal lain. Rekan kerja saya mau handle pekerjaan saya.

Peneliti : Apakah perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan?

Narasumber : Iya, kami memberikan penghargaan atas masa kerja mereka, apabila karyawan mampu bekerja 5 ataupun diatas 5 tahun akan kami berikan penghargaan sebagai bentuk apresiasi kami.

Peneliti : Selain membahas lingkungan kerja, saya juga ingin bertanya seputar kedisiplinan karyawan. Setelah saya melihat bahwa karyawan yang bekerja diberikan seragam oleh perusahaan. Menurut bapak seberapa penting seragam untuk karyawan?

Narasumber : Menurut kami, seragam itu simbol kekeluargaan dan kesetaraan. Dengan adanya seragam kami semua merasa menjadi satu dan kami punya kebanggaan tersendiri dapat bekerja di perusahaan ini.

Peneliti : Untuk hal kehadiran karyawan di perusahaan ini apakah dapat dikatakan baik?

Narasumber : Dalam hal kehadiran karyawan diperusahaan ini menurut saya baik. Dan kami juga memberlakukan keringanan waktu 5 menit untuk karyawan untuk absen. Lewat dari jam tersebut karyawan dianggap tidak dapat uang makan.

Peneliti : Untuk karyawan yang melanggar aturan apakah diberikan sanksi?

Narasumber : Tentu, untuk sanksi tersebut hanya pihak kami dan karyawan yang tahu.

Peneliti : Baik bapak, terima kasih telah menjawab beberapa pertanyaan yang saya ajukan.

Narasumber : Sama-sama sherina, semangat dalam mengerjakan skripsi.

### **B1. Kuesioner Penelitian**

Kepada Yth. Bapak/Ibu

Dengan hormat,

Saya Sherina Putri Simanjuntak, Mahasiswa Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika. Mengharap kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Berikut ini merupakan kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Antilope Madju Puri Indah”. Oleh karena itu, di tengah kesibukan Bapak/Ibu, saya ingin mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner berikut ini.

#### **1. Identitas Responden**

Nama : .....

Jenis Kelamin : - Laki-laki  
- Perempuan

Usia : - < 20 tahun  
- 21 – 30 tahun  
- 31 - 40  
- > 40 tahun

- Pendidikan Terakhir : - SMP
- SMA/K Sederajat
  - Diploma I, II, III, IV
  - Strata 1
  - Strata 2
- Masa Kerja : - < 1 tahun
- 1 – 5 tahun
  - 6 – 10 tahun
  - > 10 tahun

## 2. Kriteria Penilaian

Bacalah dengan seksama pernyataan sebelum menjawab. Pilihlah salah satu jawaban pada pernyataan dibawah ini yang menurut Bapak/Ibu paling tepat dengan mengisi jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Adapun kriteria penilaian yang digunakan:

1 - Sangat Tidak Setuju (STS)

2 - Tidak Setuju (TS)

3 - Ragu-ragu (RG)

4 - Setuju (S)

5 - Sangat Setuju (SS)

## 3. Pernyataan Mengenai Lingkungan Kerja (X1)

Pada bagian ini terdapat 7 pernyataan yang harus di jawab mengenai penerangan ruangan, suhu udara, tata ruang, suara bising, keamanan, komunikasi yang baik dan penghargaan karyawan.

No.	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>						
1	Penerangan di ruang kerja saya sudah memadai					
2	AC di ruang kerja saya dalam kondisi baik sehingga saya nyaman dalam bekerja					
3	Tata di ruang kerja saya memberikan kenyamanan saya saat saya berada di tempat kerja					
4	Di ruang kerja saya minim suara bising					
<b>Lingkungan Kerja Non Fisik</b>						
5	Perusahaan memberikan jaminan keamanan di tempat kerja					
6	Saya mampu menerima saran dan kritik dari rekan kerja saya					
7	Saya menerima penghargaan atas masa kerja yang sudah saya jalani					

#### 4. Pernyataan Mengenai Disiplin Kerja (X2)

Pada bagian ini terdapat 8 pernyataan yang harus di jawab mengenai taat terhadap peraturan perusahaan, tepat waktu, tanggung jawab, pemberian sanksi, dan sikap.

No.	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1

1.	Saya berpakaian yang sopan dan rapi sesuai dengan ketentuan perusahaan					
2.	Saya datang tepat waktu					
3.	Saya pulang kerja tepat waktu					
4.	Saya bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan					
5.	Saya bertanggung jawab atas fasilitas kantor yang sudah diberikan					
6.	Saya istirahat tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan					
7.	Pemberian sanksi hukuum atas karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja					
8.	Saya berbicara dan bersikap sopan saat bekerja					

### 5. Pernyataan Mengenai Kinerja Karyawan (Y)

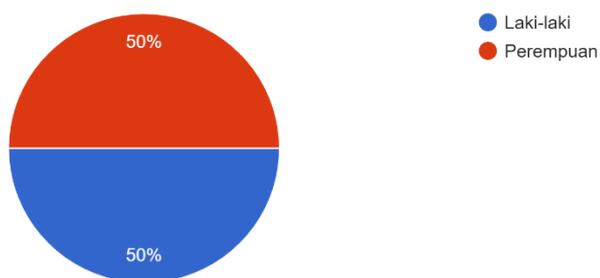
Pada bagian ini terdapat 5 pernyataan yang harus di jawab mengenai kualitas kerja, produktivitas kerja, kerjasama tim.

No.	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
		5	4	3	2	1
1.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan					
2.	Saya dapat dipercaya dalam hal kehadiran					
3.	Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan					

4.	Saya membangun komunikasi yang baik antar karyawan					
5.	Saya menghormati keputusan bersama tim kerja tanpa adanya konflik					

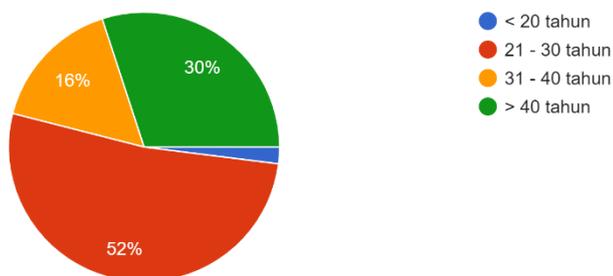
### Jenis Kelamin

50 jawaban



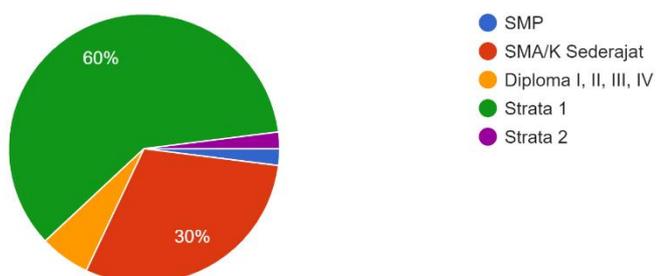
### Usia

50 jawaban



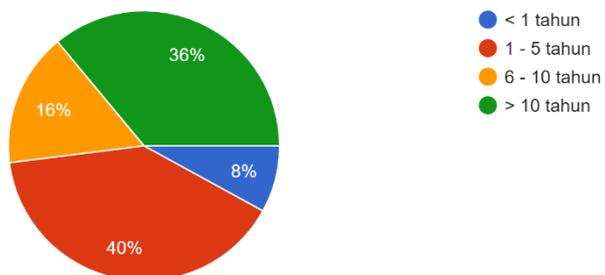
### Pendidikan Terakhir

50 jawaban



## Masa Kerja

50 jawaban

**B2. Jawaban Individu Responden**Pertanyaan Jawaban **50** Setelan

Nama \*

Putri Lisa

Jenis Kelamin \*

- Laki-laki
- Perempuan

Usia \*

- < 20 tahun
- 21 - 30 tahun
- 31 - 40 tahun
- > 40 tahun

**Pendidikan Terakhir \***

- SMP
- SMA/K Sederajat
- Diploma I, II, III, IV
- Strata 1
- Strata 2

**Masa Kerja \***

- < 1 tahun
- 1 - 5 tahun
- 6 - 10 tahun
- > 10 tahun

Bacalah dengan seksama pernyataan sebelum menjawab. Pilihlah salah satu jawaban pada pernyataan dibawah ini yang menurut Bapak/Ibu paling tepat dengan mengisi jawaban sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Adapun kriteria penilaian yang digunakan:

- 1 - Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 - Tidak Setuju (TS)
- 3 - Ragu-ragu (RG)
- 4 - Setuju (S)
- 5 - Sangat Setuju (SS)

## 1. Lingkungan Kerja (X1)

**Lingkungan Kerja (X1)**

Pada bagian ini terdapat 7 pernyataan yang harus di jawab mengenai penerangan ruangan, suhu udara, tata ruang, suara bising, keamanan, komunikasi yang baik dan penghargaan karyawan

**Lingkungan Kerja Fisik**

1. Penerangan di ruang kerja saya memadai \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

2. AC di ruang kerja saya dalam kondisi baik sehingga saya nyaman dalam bekerja \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

3. Tata ruang di ruang kerja saya memberikan kenyamanan saat saya berada di tempat kerja \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

4. Di ruang kerja saya minim suara bising \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

**Lingkungan Kerja Non Fisik**

5. Perusahaan memberikan jaminan keamanan di tempat kerja \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

6. Saya mampu menerima saran dan kritik dari rekan kerja saya \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

7. Saya menerima penghargaan atas masa kerja yang sudah saya jalani \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

## 2. Disiplin Kerja (X2)

### Disiplin Kerja (X2)

Pada bagian ini terdapat 8 pernyataan yang harus di jawab mengenai taat terhadap peraturan perusahaan, tepat waktu, tanggung jawab, pemberian sanksi, dan sikap

8. Saya berpakaian yang sopan dan rapi sesuai dengan ketentuan perusahaan \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

9. Saya datang tepat waktu \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

10. Saya pulang kerja tepat waktu \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

11. Saya bertanggung jawab atas tugas yang sudah diberikan \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

12. Saya bertanggung jawab atas fasilitas kantor yang sudah diberikan \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

13. Saya istirahat tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

14. Pemberian sanksi hukuman atas karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

15. Saya berbicara dan bersikap sopan saat bekerja \*

	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

## 3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan (Y)						
Pada bagian ini terdapat 5 pernyataan yang harus di jawab mengenai kualitas kerja, produktivitas kerja, kerjasama tim						
16. Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan *						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)
17. Saya dapat dipercaya dalam hal kehadiran *						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)
18. Saya tidak menunda pekerjaan yang diberikan *						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)
19. Saya membangun komunikasi yang baik antar karyawan *						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)
20. Saya menghormati keputusan bersama tim kerja tanpa adanya konflik *						
	1	2	3	4	5	
Sangat Tidak Setuju (STS)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	Sangat Setuju (SS)

### B3. Tabel Jawaban Responden

#### 1. Tabulasi Jawaban Lingkungan Kerja (X1)

No. Responden	Lingkungan Kerja (X1)							Total X1
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	
1.	4	4	2	3	4	4	4	<b>25</b>
2.	4	4	2	3	4	3	3	<b>23</b>
3.	3	2	3	2	5	3	4	<b>22</b>
4.	4	3	2	2	3	3	3	<b>20</b>
5.	5	5	2	3	5	5	5	<b>30</b>
6.	2	1	2	2	2	2	3	<b>14</b>
7.	2	2	2	2	4	4	4	<b>20</b>
8.	5	5	3	4	5	5	5	<b>32</b>
9.	5	5	3	4	5	4	2	<b>28</b>
10.	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
11.	4	4	4	4	4	4	4	<b>28</b>
12.	5	5	5	4	5	5	5	<b>34</b>
13.	3	4	2	2	4	4	4	<b>23</b>
14.	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
15.	4	4	4	3	5	5	3	<b>28</b>
16.	4	5	4	4	5	4	4	<b>30</b>
17.	5	5	5	5	5	5	5	<b>35</b>
18.	5	4	4	5	5	4	5	<b>32</b>
19.	5	4	4	4	4	4	3	<b>28</b>
20.	5	5	5	5	5	5	3	<b>33</b>





15.	5	4	4	5	5	4	3	5	<b>35</b>
16.	5	5	4	4	5	4	4	4	<b>35</b>
17.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
18.	5	5	5	5	5	4	5	4	<b>38</b>
19.	5	5	5	4	4	3	4	4	<b>34</b>
20.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
22.	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>37</b>
23.	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
24.	5	5	4	4	4	4	4	4	<b>34</b>
25.	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>37</b>
26.	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>39</b>
27.	5	5	4	4	4	5	3	4	<b>34</b>
28.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
29.	5	4	4	5	4	4	3	5	<b>34</b>
30.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
31.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
32.	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>39</b>
33.	5	5	5	5	5	4	5	5	<b>39</b>
34.	5	4	3	5	5	5	5	4	<b>36</b>
35.	5	4	4	5	5	4	4	5	<b>36</b>
36.	5	5	3	5	5	3	4	4	<b>34</b>
37.	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
38.	5	5	5	5	5	4	4	4	<b>37</b>

39.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
40.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
41.	5	5	5	5	4	5	4	5	<b>38</b>
42.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
43.	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
44.	4	4	4	4	4	4	4	4	<b>32</b>
45.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
46.	5	5	1	5	5	4	5	5	<b>35</b>
47.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>
48.	5	4	5	5	5	4	5	5	<b>38</b>
49.	4	4	5	5	4	4	4	4	<b>34</b>
50.	5	5	5	5	5	5	5	5	<b>40</b>

### 3. Tabulasi Jawaban Kinerja Kaeyawan (Y)

No. Responden	Kinerja Karyawan (Y)					Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
2.	3	4	3	4	4	<b>18</b>
3.	3	2	3	3	3	<b>14</b>
4.	3	2	3	3	3	<b>14</b>
5.	5	5	4	5	5	<b>24</b>
6.	3	3	4	5	5	<b>20</b>
7.	4	4	5	5	5	<b>23</b>
8.	5	5	5	5	5	<b>25</b>

9.	4	5	4	4	4	<b>21</b>
10.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
11.	5	5	5	5	4	<b>24</b>
12.	5	5	5	4	5	<b>24</b>
13.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
14.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
15.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
16.	4	5	4	4	4	<b>21</b>
17.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
18.	5	4	4	5	5	<b>23</b>
19.	4	4	4	5	4	<b>21</b>
20.	4	5	4	5	4	<b>22</b>
21.	4	5	4	5	5	<b>23</b>
22.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
23.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
24.	4	4	5	4	4	<b>21</b>
25.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
26.	4	5	4	5	5	<b>23</b>
27.	5	4	4	4	4	<b>21</b>
28.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
29.	3	5	4	5	5	<b>22</b>
30.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
31.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
32.	5	5	5	5	5	<b>25</b>

33.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
34.	4	5	5	4	4	<b>22</b>
35.	5	5	5	4	5	<b>24</b>
36.	5	5	4	5	5	<b>24</b>
37.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
38.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
39.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
40.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
41.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
42.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
43.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
44.	4	4	4	4	4	<b>20</b>
45.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
46.	5	5	5	5	5	<b>25</b>
47.	5	5	4	4	5	<b>23</b>
48.	5	4	5	5	5	<b>24</b>
49.	4	4	3	3	4	<b>18</b>
50.	5	5	5	5	5	<b>25</b>

## C1. Hasil Uji Deskriptif Statistik SPSS

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja (X1)	50	14	35	29.32	4.692
Disiplin Kerja (X2)	50	19	40	35.76	4.507
Kinerja Karyawan (Y)	50	14	25	22.48	2.787
Valid N (listwise)	50				

## D1. Hasil Uji Kualitas Data SPSS

### 1. Uji Validitas

#### a. Lingkungan Kerja (X1)

### Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.790**	.534**	.629**	.433**	.664**	.232	.811**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.000	.105	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2	Pearson Correlation	.790**	1	.528**	.591**	.359*	.736**	.183	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.010	.000	.203	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3	Pearson Correlation	.534**	.528**	1	.760**	.353*	.622**	.338*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.012	.000	.016	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4	Pearson Correlation	.629**	.591**	.760**	1	.410**	.536**	.284*	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.003	.000	.046	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5	Pearson Correlation	.433**	.359*	.353*	.410**	1	.444**	.284*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.002	.010	.012	.003		.001	.046	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	.664**	.736**	.622**	.536**	.444**	1	.325*	.815**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001		.021	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	.232	.183	.338*	.284*	.284*	.325*	1	.507**
	Sig. (2-tailed)	.105	.203	.016	.046	.046	.021		.000



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

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

### c. Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.681**	.743**	.548**	.664**	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.681**	1	.652**	.632**	.695**	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.743**	.652**	1	.657**	.674**	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.548**	.632**	.657**	1	.801**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.664**	.695**	.674**	.801**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Total_Y	Pearson Correlation	.851**	.862**	.866**	.837**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

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

## 2. Uji Reliabilitas

### a. Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.865	7

### b. Disiplin Kerja (X2)

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.901	.910	8

c. Kinerja Karyawan (Y)

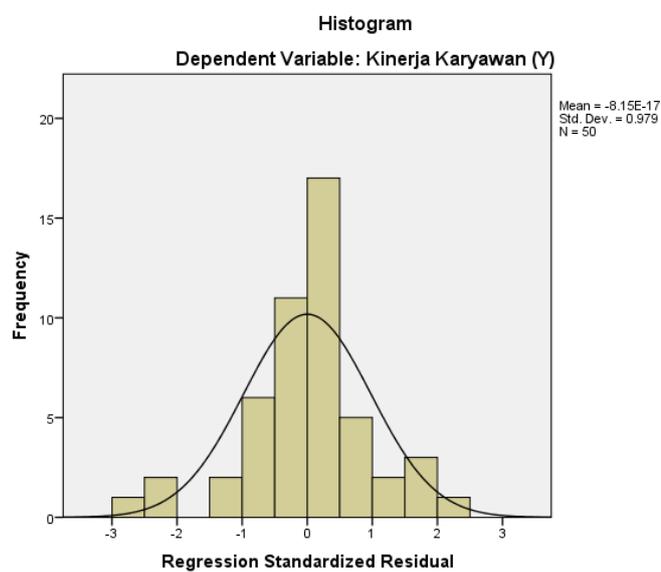
#### Reliability Statistics

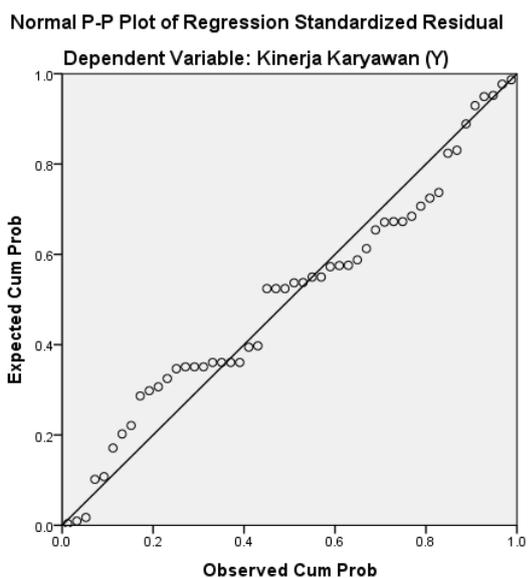
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.909	.912	5

## E1. Hasil Uji Asumsi Klasik SPSS

### 1. Uji Normalitas

#### a. Uji Normalitas Grafik





b. Uji Normalitas Statistik

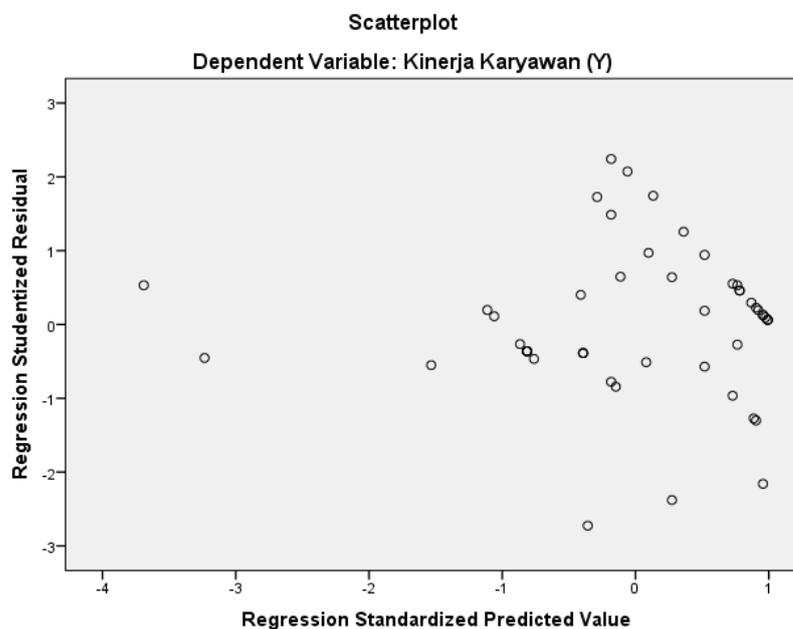
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31129367
	Absolute	.122
Most Extreme Differences	Positive	.099
	Negative	-.122
Kolmogorov-Smirnov Z		.866
Asymp. Sig. (2-tailed)		.441

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## 2. Uji Heteroskedastisitas



## 3. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.714	1.570		1.729	.090		
	Lingkungan Kerja (X1)	.043	.051	.073	.846	.402	.638	1.569
	Disiplin Kerja (X2)	.517	.053	.837	9.732	.000	.638	1.569

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## F1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.714	1.570		1.729	.090
1 Lingkungan Kerja (X1)	.043	.051	.073	.846	.402
Disiplin Kerja (X2)	.517	.053	.837	9.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

## G1. Hasil Uji Hipotesis SPSS

### 1. Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.714	1.570		1.729	.090
1 Lingkungan Kerja (X1)	.043	.051	.073	.846	.402
Disiplin Kerja (X2)	.517	.053	.837	9.732	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### 2. Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	296.225	2	148.112	82.622	.000 <sup>b</sup>
Residual	84.255	47	1.793		
Total	380.480	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

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

## H1. Hasil Uji Koefisien Determinasi SPSS

### 1. Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients <sup>a</sup>									
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	
1	(Constant)	2.714	1.570		1.729	.090			
	Lingkungan Kerja (X1)	.043	.051	.073	.846	.402	.576	.122	.058
	Disiplin Kerja (X2)	.517	.053	.837	9.732	.000	.880	.818	.668

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

### 2. Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882 <sup>a</sup>	.779	.769	1.339

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

## I1. Distribusi r tabel untuk $df = 1 - 50$

df = n - 2	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983

8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
df = n - 2	<b>Tingkat signifikansi untuk uji satu arah</b>				
	<b>0.05</b>	<b>0.025</b>	<b>0.01</b>	<b>0.005</b>	<b>0.0005</b>
	<b>Tingkat signifikansi untuk uji dua arah</b>				
	<b>0.1</b>	<b>0.05</b>	<b>0.02</b>	<b>0.01</b>	<b>0.001</b>
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

### J1. Distribusi t tabel untuk $df = 1 - 50$

Df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715

22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

**K1. Distribusi f tabel untuk df = 1 – 50**

df untuk penyebut (N2)	Distribusi F Probabilitas 0.05														
	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46

15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
df untuk penyebut (N2)	<b>Distribusi F Probaabilitas 0.05</b>														
	<b>df untuk pembilang (N1)</b>														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88

**L1. Dokumentasi Bersama Staf HRD PT. Antilope Madju Puri Indah Jakarta Barat**

