



LAMPIRAN



**BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL
NATIONAL NUCLEAR ENERGY AGENCY**

Jalan Kuningan Barat, Mampang Prapatan, Jakarta 12710

Kotak Pos 4390 Jakarta 12043

Telepon +62-21-5251109, Website : www.batan.go.id, Email : humas@batan.go.id

Nomor : B- 1418/BATAN/UM/HM 00 03/06/2021 3 Juni 2021
Sifat : Biasa
Lampiran : --
Hal : Ijin Riset

Yth, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara
Di Jakarta

Menindaklanjuti surat dari universitas Bhayangkara, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor B/SR/81/III/2021/FEB-UBJ tanggal 19 Maret 2021 perihal permohonan riset, dengan ini disampaikan bahwa Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa (BUPBJ) tidak keberatan menerima mahasiswa atas nama :

Nama : Nazila Isnaeni Pebriola
NPM : 201710325166
Program studi : Manajemen

Untuk melakukan survey, observasi, dan penelitian di BUPBJ-BATAN Kantor Pusat Jakarta.

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Kepala Biro Umum dan
Pengadaan Barang dan Jasa



Ir. Widiyanta
NIP. 19640921 199203 1 001



UJI PLAGIARISME
PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Nama : Nazila Isnaeni Pebriola

NPM : 201710325166

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta.

JUDUL	PRESENTASE UNIQUE	CONTENT PLAGIARISME
BAB I	80%	20%
BAB IV	79%	21%
BAB V	90%	10%
TOTAL	83%	17%

Berdasarkan hasil uji plagiarisme dinyatakan bahwa total hasil unique adalah sebesar 83% dan total plagiarisme adalah 17%. Syarat terpenuhinya uji plagiarisme adalah dengan jumlah maksimal plagiarisme sebesar 30%. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji plagiarisme lebih kecil dibandingkan dengan batas maksimal. Dengan demikian maka dapat dinyatakan bahwa pada penelitian yang dilakukan memenuhi syarat uji plagiarisme.

Jakarta, 28 Mei 2021



Rycha Kuwara Sari, S.E., M.M

NIDN : 0319079101




UJI REFERENSI SKRIPSI
PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA








Nama : Nazila Isnaeni Pebriola




NPM : 201710325166

Program Studi : Ekonomi dan Bisnis






Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta

BAB II		
No	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Jurnal / Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan	Paraf Pembimbing
1	Andriani, R., Hastuti, D.P., & Gunawan, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intisel Prodaktifakom Jakarta. <i>Jurnal Seminar Nasional Inovasi dan Tren</i> , (1) 1, 22-27.	
2	Darmadi. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. <i>Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma</i> , (3) 3, 240 – 247.	
3.	Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Agora</i> , (5)1.	

4.	Fiqi, M.A., (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. <i>Jurnal Ekomadiana</i> , (1) 2, 215-252.	
5.	Hidayati, S.K., Parizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Dicipline And Work Environment To Performance Of Employees. <i>International Journal of Scientific and Research Publications</i> , (9) 12, 391 – 396.	
6.	Ismunandar, M.P., Kamaludin, M., & Sukotjo, E. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi</i> , (2) 3, 27-36.	
7.	Mukhlisin, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta. <i>Jurnal Fokus</i> , (7)1.	
8.	Permadi, I. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada CV. Alam Hijau Sukabumi. <i>Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi</i> , (3) 1, 24-30.	
9.	Prasetya, L. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , (4) 2, 255-266.	
10.	Pratiwi, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Syariah Cabang Pematang Siantar. <i>Jurnal Manajemen</i> , (7) 1, 73-81.	

11.	Siswati, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Indo Sawit Subur Desa Bulian Jaya Kecamatan Maro Sebo Ilir Kabupaten Batang Hari. <i>Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi</i> , (17) 2, 17-23.	
12.	Sumiarni, E. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ilir Timur I Kota Palembang. <i>Jurnal Kompetitif</i> , (5) 1, 47-65.	
13.	Yulizar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Bangkinang. <i>Jurnal Ensiklopedia Social Review</i> , (1) 2, 145-149.	



BAB III		
No	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Jurnal / Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan	Paraf Pembimbing
1.	Sugiyono. (2017). <i>Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.</i>	
2.	Sujarweni, V.W. (2019). <i>Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi Pendekatan Kuantitatif.</i>	
3.	Andriani, R., Hastuti, D.P., & Gunawan, D. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intisel Prodaktifakom Jakarta. <i>Jurnal Seminar Nasional Inovasi dan Tren</i> , (1) 1, 22-27.	
4.	Hidayati, S.K., Parizade, B., & Widiyanti, M. (2019). Effect Of Work Dicipline And Work Environment To Performance Of Employees. <i>International Journal of Scientific and Research Publications</i> , (9) 12, 391 – 396.	
5.	Mukhlisin, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pekerjaan Umum Perumahan dan ESDM Daerah Istimewa Yogyakarta. <i>Jurnal Fokus</i> , (7)1.	

Jakarta, 28 Mei 2021

Pembimbing



Rycha Kuwara Sari, S.E., M.M

NIDN : 0319079101

Hasil Uji Plagiarisme BAB I



Plagiarism Checker X Originality Report
Similarity Found: 20%

Date: Wednesday, June 09, 2021

Statistics: 378 words Plagiarized / 1664 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Virus Covid-19 menyebar begitu cepat sehingga World Health Organization (WHO) menyatakan pandemi di seluruh dunia. WHO menghimbau agar masyarakat internasional untuk menerapkan social distancing dan physical distancing dengan menjaga jarak fisik dan sosial dari orang lain, guna memutuskan mata rantai penularan Covid-19. Negara yang terkena virus telah menerapkan karantina dan lockdown yaitu menutup semua jalan, bandara, pelabuhan dan tempat umum seperti perkantoran, sekolah, pusat perbelanjaan, pusat hiburan, kafe dan restoran.

Di Indonesia, virus Covid-19 sudah mulai menyebar sejak 2 Maret 2020. Hal ini mendesak pemerintah pusat dan daerah mengambil tindakan preventif untuk memutuskan mata rantai penularan Covid-19. Salah satunya melalui penerapan kebijakan work from home (wfh). Kebijakan ini tertuang dalam surat edaran menteri PAN-RB no 19 tahun 2020 tentang penyesuaian sistem kerja aparatur sipil negara (ASN) dimaksudkan sebagai pedoman bagi instansi Pemerintah dalam pelaksanaan tugas kedinasan dengan bekerja di rumah (work from home) bagi aparatur sipil negara sebagai upaya pencegahan dan meminimalisir penyebaran Covid-19.

Dasar hukum bekerja di rumah (work from home) pada saat wabah Covid-19 dapat dikaitkan dengan keputusan ketenagakerjaan dalam Pasal 86 (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 menyatakan bahwa setiap pekerja berhak untuk suatu pekerjaan dengan keselamatan dan perlindungan kesehatan. Tingkat kesadaran yang tinggi ini merupakan salah satu bentuk apresiasi bagi pegawai, karena keselamatan dan kesehatan kerja pegawai adalah yang terpenting dan sumber daya manusia dalam instansi pemerintah harus dikendalikan dalam keadaan apapun sebagai bentuk pelayanan terhadap masyarakat. Dalam masa pandemi, pegawai sulit untuk mencapai kinerja dikarenakan adanya kebijakan bekerja di rumah yang mana mereka tidak bisa bekerja sama dengan rekan kerja. Kinerja merupakan prestasi pegawai di lingkungan kerja.

Kinerja yang tinggi mencerminkan bahwa pegawai merasa puas dengan

pekerjaannya dan memenuhi semua kewajibannya. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan individu atau lingkungan instansi dan kebijakan pemerintah secara keseluruhan, seperti pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika profesi, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat pendapatan, jaminan sosial, lingkungan kerja, hubungan manajemen tenaga kerja dan kebijakan pemerintah tentang produksi, investasi, perizinan, teknologi, keuangan, harga, dan distribusi.

Salah satu cara untuk pegawai mencapai kinerjanya, yaitu dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan terciptanya hubungan yang baik antara sesama pegawai, hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Adapun dari lingkungan kerja fisik yang dapat memadai seperti ukuran ruangan kerja, penerangan, suhu udara, warna, pengendalian tingkat kebisingan, kebersihan tempat kerja, meja kerja, kursi kerja serta tersedianya peralatan kerja.

Jika lingkungan kerja tidak kondusif maka mengakibatkan stress bagi pegawai yang pada akhirnya dapat menimbulkan penurunan pencapaian kinerja pegawai. Dalam perkembangannya, kinerja pegawai tidak terlepas dari peraturan disiplin itu sendiri. Disiplin adalah sebagai sikap dan perilaku layanan yang taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam tugas. Dengan melakukan tugas utama dan fungsi secara disiplin, maka pencapaian kinerja pegawai akan sesuai seperti apa yang diharapkan. Nilai-nilai disiplin dapat berkembang dengan situasi lingkungan yang mendukung antara pegawai dan pemimpin. Dikarenakan disiplin mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan instansi.

Penelitian ini dilakukan pada Biro Umum Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Jakarta. Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) merupakan lembaga pemerintah non kementerian Indonesia yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang penelitian, pengembangan, dan pemanfaatan tenaga nuklir. Lokasinya terletak di Jalan Kuningan Barat Raya No 1A RT 10 RW 01, Kelurahan Kuningan, Kecamatan Mampang Prapatan, Kota Jakarta Selatan, DKI Jakarta 12710. BATAN memiliki total 2.345 pegawai dan 24 unit kerja.

Dalam penelitian ini, penulis akan fokus meneliti pada biro umum BATAN yang mempunyai sebanyak 93 pegawai. Biro umum dan pengadaan barang dan jasa merupakan salah satu unit kerja yang setingkat dengan eselon II yang berada dibawah sekretariat utama dengan tugas pokok melaksanakan koordinasi pengelolaan pengadaan dan perlengkapan, rumah tangga, keuangan dan pelaporan, serta kegiatan tata usaha dan protokol. Setiap tahun, pegawai BATAN menandatangani Sasaran Kerja Pegawai (SKP) sebagai rencana operasional dalam menjalankan tugasnya guna mencapai target aparatur sipil negara (ASN).

Sasaran kerja pegawai merupakan pendoman yang meliputi kegiatan yang akan dilaksanakan, hasil yang akan dicapai dan kapan harus diselesaikan. Surat Edaran PAN RB nomor 67 tahun 2020 tentang perubahan sistem kerja aparatur sipil negara. Dimana dalam surat edaran tersebut tertulis bahwa instansi pemerintah

yang berada di zona kabupaten / kota yang berisiko tinggi penyebaran Covid-19 persentase **Work From Office (WFO)** maksimal 25% sebagai langkah kedisiplinan masyarakat dalam menaati protokol kesehatan.

Sehubungan dengan hal itu, **untuk menjaga keberlangsungan pelaksanaan tugas dan**

fungsi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik dengan tetap memprioritaskan **kesehatan dan keselamatan pegawai**, perlu penyesuaian sistem kerja bagi pegawai dalam tatanan normal baru dengan cara menjalankan **protokol kesehatan dalam aktivitas keseharian**. Pegawai yang melakukan tugas kedinasan di kantor (Work From Office) maupun di rumah (Work From Home) dapat mencapai sasaran kerja dan memenuhi target kinerja pegawai. Untuk memenuhi pencapaian sasaran kerja tersebut harus dilengkapi dengan **laporan hasil pelaksanaan tugas** yang dilaporkan melalui aplikasi instansi.

Berikut ini merupakan data mengenai tingkat persentase pegawai yang melakukan work from home dan work from office tahun 2020. Tabel 1.1 Persentase WFO dan WFH Pegawai Biro Umum dan **Pengadaan Barang dan Jasa** BATAN Jakarta Tahun 2020

NO	BULAN	TINGKAT	PRESENTASE	WFO	WFH
1	MARET	-	-	2	33.67
2	APRIL	-	-	3	66.33
3	MEI	-	-	4	41
4	JUNI	-	-	5	59
5	JULI	-	-	6	35
6	AGUSTUS	-	-	7	64
7	SEPTEMBER	-	-	8	32
8	OKTOBER	-	-	9	68
9	NOVEMBER	-	-	10	46
10	DESEMBER	-	-	10	60

-- Sumber : Biro Umum dan **Pengadaan Barang dan Jasa Berdasarkan** tabel 1.1

menunjukkan bahwa persentase WFO lebih tinggi, padahal sesuai dengan kebijakan pemerintah yang mengharuskan pegawai **melaksanakan Work From Office (WFO)** maksimal 25% di zona merah. Hal ini mengakibatkan banyak pegawai di biro umum dan **pengadaan barang dan jasa yang** terpapar virus covid-19. Menurut salah satu pegawai, penyebab tertularnya virus tersebut karena salah satu pegawai pada saat work from home bepergian keluar rumah, saat pegawai tersebut masuk kantor dimana ruangan kerja yang tertutup menggunakan ac sentral sehingga tidak ada pertukaran sirkulasi udara menyebabkan lebih mudah menularkannya kepada pegawai lain. Akibatnya jika semakin banyak pegawai yang terpapar virus, instansi akan sulit mencapai tujuannya di masa pandemi ini.

Tingkat disiplin selama pandemi ini mengalami penurunan, dikarenakan saat work from office jam kehadiran pegawai menjadi tidak beraturan bahkan pegawai cenderung pulang cepat dari jam yang sudah ditentukan. Selama Work From Home (WFH), lingkungan kerja di rumah membuat pegawai merasa tidak nyaman di kantor dikarenakan adanya gangguan dari orang rumah yang membuat mereka susah untuk fokus bekerja dan pegawai sulit untuk menemukan ruang kerja yang sama seperti di kantor sehingga **suara bising dari luar** rumah masih terdengar.

Selanjutnya, terdapat permasalahan tentang kedisiplinan, instansi sulit untuk memantau langsung secara fisik keberadaan pegawai, dikarenakan dalam aplikasi tersebut tidak tercantumnya bukti foto monitoring pegawai selama di rumah sehingga yang dilihat instansi hanya titik lokasi rumah. Pegawai ada juga yang

menyuruh teman / keluarganya untuk absen, padahal pegawai tersebut sedang tidak berada di rumah. Pekerjaan pun cenderung lebih sedikit, sehingga pegawai mengalami penurunan kinerjanya yang mengakibatkan pegawai tersebut sulit untuk mencapai pencapaian kinerjanya di masa pandemi ini.

Dari permasalahan yang sudah diuraikan dalam latar belakang diatas, bahwa saat ini terdapat permasalahan pegawai bekerja selama pandemi. Untuk itu penulis merasa tertarik melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Biro Umum Dan Pengadaan Barang Dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN) Jakarta.” 1.2

Rumusan Masalah Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN ? Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai selama pandemic Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN ? Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja selama pandemi Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN ? 1.3 Tujuan Penelitian Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai selama pandemic Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN.

Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama pandemic Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN. Untuk lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN. 1.4 Manfaat Penelitian Dari hasil yang diperoleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara lain : Bagi Penulis Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktik manajemen sumber daya manusia khususnya tentang lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai selama bekerja dari rumah.

Bagi Universitas Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya program studi Manajemen. Bagi Instansi Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam menjaga lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam masa pandemic covid-19. 1.5 Batasan Masalah Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang ”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Selama Pandemi Covid-19 Di Biro Umum Dan Pengadaan Barang Dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN)”, sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi. 1.6

Sistematika Penulisan BAB I PENDAHULUAN Pada bab ini penulis membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan. BAB II TINJAUAN PUSTAKA Pada bab ini penulis membahas tentang landasan teori yang berhubungan dengan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN Pada bab ini penulis membahas tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, sumber dan jenis data, dan teknik pengolahan data. BAB IV PEMBAHASAN Pada bab ini menguraikan tentang profil Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN Jakarta, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP Pada bab ini menguraikan tentang rangkuman pembahasan dari bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan penelitian yang berisikan saran-saran yang kiranya bisa bermanfaat bagi pihak-pihak terkait, serta saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

INTERNET SOURCES:

- 1% - <http://repository.unim.ac.id/2781/3/BAB%20I.pdf>
<1% - <http://puslit.dpr.go.id/produk/info-singkat/id/142/page/3>
<1% - https://issuu.com/hariannasional/docs/pdf_13_april_2020
<1% - <http://bekasikab.go.id/kategoriberita/62/covid19>
2% -
<https://ejournal.balitbangham.go.id/index.php/kebijakan/article/download/1125/pdf>
1% - <https://www.merdeka.com/uang/kemenko-perekonomian-berlakukan-sistem-kerja-dari-rumah.html>
<1% - <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/viewFile/173/136>
1% - <https://idtesis.com/tesis-s2-magister-manajemen-sumber-daya-manusia-universitas-upn-veteran-jakarta/>
1% - <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/213/217>
2% -
<https://ejournal.stiabinabanuabjm.ac.id/index.php/administraus/article/download/44/28/>
1% - <http://seminar.bsi.ac.id/snit/index.php/snit-2018/article/download/45/80>
1% - <https://bacaonlines.blogspot.com/2011/02/peranan-disiplin-pegawai-dalam-suatu.html>
1% - <http://portaluniversitasquality.ac.id:55555/1138/4/BAB%20II.pdf>
1% -
https://jdih.batan.go.id/unduh/jdih/20200709145008_PerbaNo.6Tahun2020.pdf
1% -
<http://eprints.binadarma.ac.id/195/1/skripsi%20ANALISIS%20PERPUSTAKAAN%20DIGITAL%20PADA%20BADAN%20TENAGA%20NUKLIR%20NASIONAL%20%28BATAN%29%20BANDUNG%20DENGAN%20METODE%20S WOT.pdf>
<1% - <https://kaosbordirlogo.blogspot.com/2013/05/>

<1% - <http://fikom.weblog.esaunggul.ac.id/category/journal/>
 <1% - https://www.academia.edu/35294850/Report_Kajian_Pengadaan_Barang_dan_Jasa
 <1% - <https://diklatbkdsidoarjo.wordpress.com/page/2/>
 1% - <https://library.iainkediri.ac.id/2020/06/12/masa-new-normal/>
 <1% - <http://jdih.rri.go.id/ildis-v3/common/dokumen/2020sedirut02.pdf>
 <1% - <https://www.msn.com/id-id/berita/nasional/se-menpanrb-atur-sistem-kerja-asn-saat-new-normal/ar-BB14MV0t>
 <1% - <https://ppid.jakarta.go.id/daftar-informasi-publik>
 <1% - <http://pati.kemenag.go.id/pencarian>
 <1% - <https://sumbar.antaranews.com/berita/343678/pemberantasan-korupsi-dalam-pusaran-pandemik-covid-19>
 1% - <https://bacaterus.com/cara-meredam-suara-bising/>
 <1% - http://drive.batan.go.id/kip/new-ppid.php?pl_menu=tb_formulir
 <1% - <http://temanggung.kemenag.go.id/pencarian>
 <1% - <https://www.scribd.com/document/494001002/Pedoman-Umum-Menghadapi-Pandemi-COVID-19-Bagi-Pemerintah-Daerah>
 <1% - <https://123dok.com/document/zg9kp02q-pengaruh-disiplin-kepemimpinan-terhadap-kinerja-pegawai-pendidikan-bekasi.html>
 <1% - <https://iaminvestor.wordpress.com/2020/08/11/beautiful-masalah-ekonomi-kita-bukan-ruplah-5-kami-baik-baik-saja/>
 1% - <http://repository.bakrie.ac.id/1174/2/01.%20BAB%20I-III.pdf>
 <1% - <http://e-jurnal.ukrimuniversity.ac.id/file/414.pdf>
 <1% - <https://123dok.com/document/ynnp4npy-program-magister-manajemen-fakultas-ekonomi-universitas-bengkulu-abstract.html>
 <1% - http://eprints.undip.ac.id/43819/1/08_PRATIWI.pdf
 <1% - <https://masudumar.wordpress.com/page/2/>
 1% - <http://repository.unama.ac.id/517/1/BAB%20I.pdf>
 1% - <http://eprints.perbanas.ac.id/1448/4/BAB%20II.pdf>
 <1% - <https://123dok.com/document/yewpj90y-metodologi-penelitian-dalam-membahas-tentang-desain-penelitian-penelitian.html>
 <1% - <https://www.dosenpendidikan.co.id/risiko-adalah/>
 1% - <https://almiasari.wordpress.com/2014/01/20/ccontoh-skripsi-manajemen-pemasaran-bab-i-ii-iii/>

Hasil Uji Plagiarisme BAB IV



Plagiarism Checker X Originality Report Similarity Found: 21%

Date: Friday, May 28, 2021

Statistics: 840 words Plagiarized / 4035 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN 4.1 **Gambaran Umum Objek penelitian** 4.1.1 Profil **Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN)** Penggunaan dan perkembangan tenaga nuklir di lapangan ilmu pengetahuan dan teknologi merupakan hal yang perlu dipertimbangkan dalam usaha kemajuan dunia saat ini. **Di satu pihak pemakaian** tenaga nuklir dapat **berupa alat perusak yang** sangat dahsyat, tetapi di lain pihak tenaga nuklir juga memberikan manfaa **yang tak ternilai harganya.**

Tenaga **atom jika diolah dengan semestinya akan memberikan** manfaat yang berarti sebagai unsur bagi **pembangunan dan kemajuan dalam bidang penelitian, pendidikan,** kedokteran, kesehatan, biologi, pertanian, industri dan lain-lain. Mengingat kegunaan dan keuntungan yang begitu besar dari pemakaian tenaga nuklir, maka sejak tahun 1954 Pemerintah Indonesia melalui Surat Keputusan Presiden Nomor 230 tahun 1954 membentuk panitia negara dirasakan bahwa status panitia negara sebagai penasehat bagi pemerintah tidak dapat berbuat banyak untuk merealisasikan program nuklir di Indonesia. Pada akhir tahun 1958 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 1958 pemerintah telah membentuk suatu badan yang **disebut Lembaga Tenaga Atom (LTA).**

Lembaga ini **dimaksudkan sebagai suatu pusat kegiatan dalam lapangan tenaga nuklir, dan diberi tugas untuk melaksanakan, mengatur dan mengawasi penyelidikan, penggunaan, dan segala sesuatu di bidang tenaga nuklir di Indonesia.** Dalam perkembangan selanjutnya, berdasarkan Undang-Undang Nomor 31 Tahun 1964 **Lembaga Tenaga Atom (LTA)** diubah **menjadi Badan Tenaga Atom Nasional (BATAN)** dengan tugas pokoknya melaksanakan, mengatur dan mengawasi penelitian serta penggunaan **tenaga atom di Indonesia** demi keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan rakyat Indonesia.

Seiring dengan perjalanan waktu dan perkembangan yang pesat di bidang ketenaganukliran, berdasarkan Undang-Undang Nomor 197 Tahun 1998 status Badan Atom Nasional diubah menjadi **Badan Tenaga Nuklir Nasional** (BATAN).
4.1.2 Visi dan Misi **Badan Tenaga Nuklir Nasional** 1. Visi **Nuklir untuk meningkatkan daya saing guna mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri dan berkepribadian berlandaskan gotong-royong.** 2. Misi 1. **Menghadirkan iptek nuklir yang unggul secara kompetitif untuk meningkatkan kapasitas iptek dan memperkuat landasan sosio-ekonomi nasional.** 2.

Mewujudkan **sistem manajemen yang efektif, efisien, akuntabel dan melayani sebagai implementasi Reformasi Birokrasi secara berkelanjutan menuju Indonesia yang berdaya saing.** 4.1.3 Struktur Organisasi **Badan Tenaga Nuklir Nasional** Struktur instansi adalah susunan sub bab sistem **hubungan wewenang dan tanggung jawab.** Dalam instansi terdapat struktur yang merupakan bagaimana tugas akan dibagi. Berikut ini merupakan struktur instansi pada **Badan Tenaga Nuklir Nasional** Jakarta : Gambar 4.1 Struktur Organisasi BATAN 4.2 Hasil Penelitian 4.2.1 Deskripsi Responden Dalam penelitian diperlukan untuk mengetahui siapa saja yang menjadi responden penelitian.

Jumlah responden yang digunakan oleh peneliti sebanyak 93 orang pegawai di **Badan Tenaga Nuklir Nasional.** Adapun jumlah penyebaran kuisioner yang peneliti sebar sebanyak 93 lembar kuisioner. Rincian penyebaran kuisioner tersebut ditunjukkan kepada seluruh pegawai yang bekerja di Biro Umum dan **Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional.** Pengambilan jumlah kuisioner yang sudah terisi sebanyak 93 responden. Berikut ini rincian penyebaran kuisioner: Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Kuisioner Kuisioner Yang Terkumpul
_Jumlah Kuisioner _
_Kuisioner yang tersebar _93 _
_Kuisioner kembali _93 _
Penjelasan mengenai responden yang digunakan untuk mengetahui karakteristiknya.

Data **responden dalam penelitian ini dibagi menjadi** 5 (lima) karakteristik jenis kategori yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir, dan pangkat/golongan. Pembagian kategori tersebut dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai identitas dari masing-masing responden yang berada di **Badan Tenaga Nuklir Nasional (BATAN).** 1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin** Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin berikut ini digunakan untuk mengetahui seberapa banyak pegawai antara laki-laki dan perempuan yang ada di **Badan Tenaga Nuklir Nasional.**

Berikut penjelasan mengenai karakteristik responden dilihat dari perbedaan jenis kelamin: Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin No _Jenis Kelamin _Jumlah _Persentase _
_1. _Laki-laki _41 _44% _
_2. _Perempuan _52 _56% _
_Total _93 _100% _
Sumber : Kuisioner, data diolah 2021 Gambar 4.2 Diagram **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin** Berdasarkan tabel dan diagram diatas, karakteristik deskripsi responden yang terdapat pada Biro Umum dan **Pengadaan Barang dan Jasa di Badan Tenaga Nuklir Nasional** dilihat dari persentase jenis kelamin. Responden terbanyak adalah pegawai **yang berjenis kelamin perempuan** yang berjumlah sekitar 56%

dan sisanya berjenis kelamin laki-laki sekitar 44%.

Dengan demikian mayoritas responden yang berada di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN adalah perempuan. 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Data karakteristik responden berdasarkan usia berikut ini digunakan untuk mengetahui jumlah usia dari masing-masing responden. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh karakteristik responden berdasarkan usia akan disajikan pada penjelasan dibawah ini : Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1.	20 – 30 tahun	21	23%
2.	31 – 40 tahun	14	15%
3.	41 – 50 tahun	18	19%
4.	> 50 tahun	40	43%
	Total	93	100%

Sumber : Kuisisioner, data diolah 2021 / Gambar 4.3 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Berdasarkan pada tabel dan gambar diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan usia, menunjukkan ada sebanyak 21 orang (23%) pegawai dengan usia 20-30 tahun, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang (15%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 18 orang (19%) dan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 40 orang (43%).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang ada di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN berusia >50 tahun. 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Berikut ini adalah penjelasan mengenai karakteristik responden jika dilihat dari masa lama pegawai kerja di Badan Tenaga Nuklir Nasional Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1.	1 – 10 tahun	21	23%
2.	11 – 20 tahun	19	20%
3.	21 – 30 tahun	27	29%
4.	> 30 tahun	26	28%
	Total	93	100%

Sumber : Kuisisioner, data diolah 2021 Gambar 4.4 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Berdasarkan pada tabel dan gambar diatas, karakteristik responden berdasarkan masa kerja menunjukkan ada sebanyak 21 orang (23%) pegawai dengan masa kerja 1-20 tahun, responden dengan masa kerja 11-20 tahun sebanyak 19 orang (20%), responden dengan masa kerja 21-30 tahun sebanyak 27 orang (29%) dan responden dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 26 orang (28%).

Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas pegawai yang ada di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN memiliki masa kerja 21-30 tahun dengan persentase 29%. 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Berdasarkan hasil kuisisioner yang sudah disebar, responden berdasarkan pendidikan terakhir tercantum dalam tabel sebagai berikut : Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
1.	SMA/SMK	32	35%
2.	D3	16	17%
3.	S1	41	44%
4.	S2	4	4%
	Total	93	100%

Sumber : Kuisisioner, data diolah 2021 / Gambar 4.5 Diagram Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan status

pendidikan terakhir SMA/SMK 32 orang (35%), D3 16 orang (17%), S1 41 orang (44%) dan S2 4 orang (4%). Jika dilihat dari jenis status pendidikan responden tersebut maka yang terbanyak adalah responden berpendidikan S1. 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat / Golongan Berdasarkan hasil kuisioner yang sudah disebar, responden berdasarkan pangkat / golongan tercantum dalam tabel sebagai berikut : Tabel 4.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan

No	Pangkat/Golongan	Jumlah	Persentase
1.	II/a	7	8%
2.	II/b	4	4%
3.	II/c	7	8%
4.	II/d	4	4%
5.	III/a	14	15%
6.	III/b	20	22%
7.	III/c	11	12%
8.	III/d	17	18%
9.	IV/a	1	1%
10.	IV/b	6	6%
11.	IV/c	2	2%
	Total	93	100%

Sumber : Kuisioner, data diolah 2021

Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan Berdasarkan tabel 4.6 diatas mengenai karakteristik responden berdasarkan pangkat/golongan, menunjukkan ada sebanyak 7 orang (8%), responden dengan pangkat/golongan II/b sebanyak 4 orang (4%), responden dengan pangkat/golongan II/c sebanyak 7 orang (8%), responden dengan pangkat/golongan II/d sebanyak 4 orang (4%), responden dengan pangkat/golongan III/a sebanyak 14 orang (15%), responden dengan pangkat/golongan III/b sebanyak 20 orang (22%), responden dengan pangkat/golongan III/c sebanyak 11 orang (12%), responden dengan pangkat/golongan III/d sebanyak 17 orang (18%), responden dengan pangkat/golongan IV/a sebanyak 1 orang (1%), responden dengan pangkat/golongan IV/b sebanyak 6 orang (6%), dan responden dengan pangkat/golongan IV/c sebanyak 2 orang (2%).

Jika dilihat dari pangkat/golongan responden tersebut maka yang terbanyak adalah responden dengan pangkat/golongan III/b. 4.3 Hasil Analisis Data 4.3.1 Uji Validitas Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan brivate pearson dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Skor total adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian menggunakan level signifikasi 5% dari $df = n - 2$ (n : sampel).

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 85 responden, jadi besarnya $d = 93 - 2 = 91$ dan $\alpha = 0,05$, maka diperoleh $r_{tabel} = 0,203$. Dalam pengujian validitas memiliki kriteria data valid yaitu jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ artinya pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ artinya pertanyaan atau indikator dinyatakan tidak valid. Berikut adalah tabel hasil dari uji validitas : 1. Berdasarkan hasil uji validitas lingkungan kerja (X1) tercantum pada tabel di bawah ini : Tabel 4.7 Validasi Lingkungan Kerja (X1) Butir r-hitung r-tabel Keterangan

X1.1	0,647	0,203	Valid
X1.2	0,652	0,203	Valid
X1.3	0,656	0,203	Valid
X1.4	0,568	0,203	Valid
X1.5	0,861	0,203	Valid
X1.6	0,780	0,203	Valid
X1.7	0,828	0,203	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel lingkungan kerja ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,203. Dengan

demikian, 7 butir pertanyaan tersebut dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya. 2. Berdasarkan hasil uji validitas disiplin kerja (X2) tercantum pada tabel di bawah ini : Tabel 4.8 Validasi Disiplin Kerja (X2) Butir

_r-hitung _r-tabel _Keterangan _X2.1 0,757 0,203 Valid _X2.2 0,810 0,203 Valid _X2.3

_0,684 0,203 Valid _X2.4 0,799 0,203 Valid _X2.5 0,734 0,203 Valid _X2.6 0,772 0,203 Valid _X2.7 0,752 0,203 Valid _X2.8 0,756 0,203 Valid _X2.9 0,656 0,203 Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel disiplin kerja ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,203. Dengan demikian, 9 butir pertanyaan tersebut dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya. 3. Berdasarkan hasil uji validasi pencapaian kinerja (Y) tercantum pada label dibawah ini: Tabel 4.9

Validasi Kinerja (Y) Butir _r-hitung _r-tabel _Keterangan _Y1 0,620 0,203 Valid _Y2 0,522 0,203 Valid _Y3 0,745 0,203 Valid _Y4 0,612 0,203 Valid _Y5 0,699 0,203 Valid _Y6 0,467 0,203 Valid _Y7 0,653 0,203 Valid _Y8 0,652 0,203 Valid _Y9 0,625 0,203 Valid _Y10 0,697 0,203 Valid _Y11 0,552 0,203 Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat bahwa hasil uji validitas variabel pencapaian kinerja ini dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana r_{tabel} adalah 0,203. Dengan demikian, 11 butir pertanyaan tersebut dijadikan sebagai alat ukur yang valid dalam analisis berikutnya.

4.3.2 Uji Reliabilitas Reliabilitas merupakan suatu ukuran kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan butir-butir pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap keseluruhan butir pertanyaan. Dasar pengujian-pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut : 1. Jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$, maka data yang diuji dinyatakan reliabel. 2. Jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$, maka data yang diuji dinyatakan tidak reliabel. Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X1) Reliability Statistics _Cronbach's Alpha _N of Items _0,835 7 _Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistic. Di dapat nilai cronbach's alpha 0,835 dalam hal ini nilai $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan variabel dari kuesioner dinyatakan reliabel.

Dimana butir-butir pertanyaan pada variabel merupakan kuesioner yang layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian selanjutnya. Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X2) Reliability Statistics _Cronbach's Alpha _N of Items _0,896 9 _Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistic. Di dapat nilai cronbach's alpha 0,896 dalam hal ini nilai $> 0,60$ sehingga dapat dikatakan variabel dari kuesioner dinyatakan reliabel. Dimana butir-butir pertanyaan pada variabel merupakan kuesioner yang layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian selanjutnya. Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y) Reliability Statistics _Cronbach's Alpha _N of Items _0,838 11 _Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Hasil

uji reliabilitas dapat dilihat pada output reliability statistic. Di dapat nilai cronbach's alpha 0,838 dalam hal ini nilai >0,60 sehingga dapat dikatakan variabel dari kuesioner dinyatakan reliabel.

Dimana butir-butir pertanyaan pada variabel merupakan kuesioner yang layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian selanjutnya. 4.4 Uji Asumsi Klasik
4.4.1 Uji Normalitas Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Dengan menggunakan alat SPSS 23.0, tes normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji one sample kolmogrov-smirnov dengan kriteria sebagai berikut : a) Asymp. Sig > 0,05, maka data berdistribusi normal b) Asymp. Sig < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
_ _ Unstandardized Residual _ _ N _93 _ _ Normal Parameters a, b _ Mean _ .0000000
_ _ Std. Deviation _ 2.84519032 _ _ Most Extreme Differences _ Absolute _ .074 _
_ _ Positive _ .074 _ _ Negative _ -.044 _ _ Test Statistic _ .074 _ _ Asymp. Sig. (2-tailed) _ .200 c, d _ a. Test distribution is Normal. _ b. Calculated from data. _
_ c. Lilliefors Significance Correction. _ d. This is a lower bound of the true significance. _
_ Sumber : Hasil Output SPSS 23.0, 2021 Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Kolmogrov Smirnov sebesar 0,74 dengan nilai probabilitas signifikan (Asymp.Sig) sebesar 0,200. Karena nilai p atau Asymp. Sig > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data diterima.

Dengan kata lain, model regresi penelitian ini berdistribusi normal. Hasil dari uji normalitas dengan menggunakan program SPSS versi 23 dengan model P-Plot adalah sebagai berikut : / Gambar 4.7 Uji Normalitas Berdasarkan hasil pengujian normalitas diatas, data menyebar disekitar garis diagonal dan arah garis diagonal maka dapat diartikan model regresi memenuhi asumsi normalitas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa data dikatakan terdistribusi normal. 4.4.2 Uji Multikolinearitas Uji multikolinearitas memiliki tujuan yaitu menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Uji multikolinearitas dengan SPSS dapat dilakukan dengan uji regresi dengan di deteksi pada nilai VIF (Variant Infuction Factor) dan koefisien antar variabel bebas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat sebagai berikut : Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients a
_ _ Model _ Unstandardized Coefficients
_ Standardized Coefficients _ t _ Sig. _ Collinearity Statistics _ _ B _ Std. Error
_ Beta _ _ Tolerance _ VIF _ _ 1 (Constant) _ 13.192 _ 5.824 _ 2.265 _ .026 _ _
_ Lingkungan Kerja _ 1.045 _ .140 _ .637 _ 7.490 _ .000 _ 1.000 _ 1.000 _ _
_ Disiplin Kerja _ .113 _ .112 _ .086 _ 1.008 _ .317 _ 1.000 _ 1.000 _ _ a.

Dependent Variable: Pencapaian Kinerja _ Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Berdasarkan hasil uji multikolinearitas, dimana data tersebut diambil menggunakan Coefficients, dapat dilihat pada tabel 4.14 bahwa variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki nilai tolerance > 0,10 sebesar 1,000 dan nilai VIF < 10,00 sebesar 1,000 menunjukkan bahwa model regresi dinyatakan baik sehingga tidak terjadi multikolinearitas dan variabel independen tidak saling berkorelasi itu berarti variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja

tidak saling memiliki hubungan dengan hasil prediksinya yang dikatakan stabil.
4.4.3

Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik menyebar yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sedangkan, jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. / Gambar 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas Berdasarkan gambar 4.7

bisa dilihat maka titik data penyebaran di atas maupun di bawah angka 0, titik penyebaran pun tidak hanya mengumpul di atas atau di bawah saja dan penyebaran titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar, menyempit dan melebar kembali. Dapat disimpulkan bahwa hal ini berarti tidak ada terjadinya heteroskedastisitas. 4.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya (dimanipulasi).

Hasil dari pengolahan data menggunakan SPSS 23.0, di dapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut : Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	B	Std. Error	Beta
(Constant)	19.705		2.884	.000			
Lingkungan Kerja	.641	.105	6.106	.000			
Disiplin Kerja	.218	.080	2.723	.008			

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Berdasarkan pada tabel 4.15, maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut : $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$
 $Y = 19.705 + 0,641 X_1 + 0,218 X_2$
Keterangan : Y = Variabel dependen (Kinerja) A = Konstanta b1 b2 = Koefisien garis regresi X1 X2 = Variabel Independen (Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja) E = error / variabel pengganggu Dari perhitungan model tersebut menunjukkan arti bahwa : 1. Konstanta = 19.705 Memiliki arti jika variabel lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) nilainya adalah 0, maka kinerja pegawai (Y) nilainya 19.705. 2.

Koefisien lingkungan kerja (X1) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,641, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor lingkungan kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,641 atau 64,1% dengan asumsi lingkungan kerja (X1) akan terjadi perubahan. 3. Koefisien disiplin kerja (X2) Nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,218, menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan satu skor disiplin kerja akan diikuti terjadi kenaikan kinerja pegawai sebesar 0,218 atau 21,8% dengan asumsi disiplin kerja (X2) akan terjadi perubahan. Berdasarkan hasil uji regresi diatas bahwa nilai signifikan variabel lingkungan kerja nilai signifikan 0,000 dan disiplin kerja dilihat dari nilai signifikan regresi 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,1.

Maka hasil hipotesis tersebut diterima, artinya variabel lingkungan kerja dan

disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sehingga dapat diketahui apabila lingkungan kerja meningkat serta karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan meningkat. 4.6 Pengujian Hipotesis 4.6.1 Uji T (Pengujian secara parsial) Uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara positif variabel bebas, yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ secara positif. Berikut ini hasil pengujian hipotesis uji T : Tabel 4.16 Hasil Uji T Coefficients

_Model	_Unstandardized Coefficients	_Standardized Coefficients	_t	_Sig.
_1	(Constant)		19.705	2.884
	_Lingkungan Kerja	.641	6.106	.000
	_Disiplin Kerja	.218	2.723	.008

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber : Data primer yang diolah, 2021 1.

Menentukan hipotesis Lingkungan kerja (X1) berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk membuktikan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) melalui hipotesis yang diuji sebagai berikut : H_{a1} = Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai H_{o2} = Secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai α . Menentukan t tabel Pengaruh lingkungan kerja dapat dilihat dari kolom t menunjukkan nilai thitung sebesar $6,106 > 1,661$ yang diperoleh dari $(n - 2 = 93 - 2 = 91)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika lingkungan kerja meningkat maka kinerja akan meningkat. 2. Menentukan hipotesis Disiplin kerja (X2) berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk membuktikan bahwa disiplin kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai (Y) melalui hipotesis yang diuji sebagai berikut : H_{a2} = Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai H_{o2} = Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai b.

Menentukan t tabel Pengaruh disiplin kerja dapat dilihat dari kolom t menunjukkan nilai thitung sebesar 2,273 hal ini berarti lebih besar 1,661 yang diperoleh dari $(n - 2 = 93 - 2 = 91)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$. Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian jika disiplin kerja meningkat maka kinerja akan meningkat. 4.6.2 Uji F (Pengujian secara simultan) Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau tidak berpengaruh.

Berdasarkan pengujian dengan SPSS versi 23 diperoleh output ANOVA pada tabel berikut ini : Tabel 4.17 Hasil Uji F (Pengujian secara simultan) ANOVA

_Model	_Sum of Squares	_Df	_Mean Square	_F	_Sig.
_1	_Regression	839.013			
_2	_Residual	724.148			
	_Total	1563.161			

1563.161 92 a. Dependent Variable: Y b. Predictors: (Constant), X2, X1 Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Pengujian untuk lingkungan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) melalui hipotesis yang diuji sebagai berikut : 1.

Jika $\text{sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak 2. Jika $\text{sig} > 0,05$ maka H_a diterima Dimana : H_0 : Diduga tidak ada pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta H_a : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama terhadap kinerja pegawai pada Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta Berdasarkan hasil diatas, menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 52.138 dengan $\text{sig} 0,000$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai. 4.6.3 Uji Koefisien Determinasi Untuk mengetahui besarnya kontribusi lingkungan kerja dan disiplin kerja secara positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta dapat diketahui berdasarkan nilai adjusted R square pada model summary. Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²) Model Summary Model R R Square Adjusted R Square Std. Error of the Estimate 1 .733a .537 .526 2.837 a. Predictors: (Constant), X2, X1 b.

Dependent Variable: Y Sumber : Data primer yang diolah, 2021 Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa besar nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,526 sama dengan 52,6% yang menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,6% sedangkan sisanya (100% - 52,6% = 47,4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. 4.7

Pembahasan Hasil Penelitian Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh pemahaman yang lebih lengkap tentang pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta. Berikut ini adalah pembahasan dalam penelitian ini. 4.7.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara positif uji t signifikan yang dilihat pada tabel 4.12 bahwa variabel lingkungan kerja (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.106 lebih besar dari 1,661 yang diperoleh dari ($n - 2 = 93 - 2 = 91$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil daripada 0,05 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4.7.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dari hasil pengujian dengan hipotesis secara positif uji t signifikan yang dilihat pada tabel 4.12 bahwa variabel disiplin kerja (X2) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,273 hal ini berarti lebih besar 1,661 yang diperoleh dari ($n - 2 = 93 - 2 = 91$) dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$.

Kemudian nilai sig yang diperoleh sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4.7.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan uji F yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa nilai fhitung sebesar 52,138 dengan sig 0,000 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap variabel kinerja pegawai.

Dari uji koefisien determinasi (R^2) tingkat persentase variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 0,526 sama dengan 52,6% yang menjelaskan bahwa pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 52,6% sedangkan sisanya ($100\% - 52,6\% = 47,4\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

INTERNET SOURCES:

- 1% - https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/4136/5/T2_912011904_AB%20IV.pdf
- <1% - <https://anggraenihartati0808.blogspot.com/2015/12/penggunaan-energi-nuklir.html>
- 1% - https://dpr.go.id/dokjdih/document/uu/UU_1964_31.pdf
- <1% - <https://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/3702/UU0311964.pdf>
- <1% - <https://www.scribd.com/document/389227574/6-4-Potongan-Materi>
- <1% - <https://www.scribd.com/document/356814217/BATAN>
- 1% - <http://batan.go.id/index.php/id/profil-ptbgn>
- 1% - <http://drive.batan.go.id/kip/documents/Ringkasan%20Prog%202020-2024.pdf>
- <1% - https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/118817/File_11-BAB-III-PEMBAHASAN.pdf
- <1% - <https://issuu.com/harianjurnalasia/docs/16january2017>
- <1% - https://www.academia.edu/10042141/HUBUNGAN_TINGKAT_PENGETAHUAN_PERAWAT_DENGAN
- <1% - <https://disnakertrans.kuburayakab.go.id/berita/detail/panduan-layanan/survei-kepuasan-masyarakat-skm>
- <1% - <http://eprints.unram.ac.id/8676/1/SANDRA%20YULIANA%20H1A212052.doc>
- <1% - <http://text-id.123dok.com/document/dzxp6nyr-karakteristik-responden-berdasarkan-jenis-kelamin-tabel-4-4-karakteristik-responden->

berdasarkan-usia-tabel-4-5-karakteristik-responden-berdasarkan-kelas-distribusi-pendapat-responden-mengenai-variabel-portability-x.html
<1% -
<http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/FIPA/article/download/439/418>
<1% -
<https://jurnalilmuadministrasinegara.wordpress.com/author/jurnalilmuadm inistrasinegara/>
<1% - <https://idr.uin-antasari.ac.id/10172/7/BAB%20IV.pdf>
<1% -
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/12958/13.%20BAB%20IV.pdf?sequence=13&isAllowed=y>
<1% - <https://kumpulankaryasiswa.wordpress.com/tag/s1-mtu-zu-10/>
1% - <https://jurnaldidaktika.org/contents/article/download/38/27/>
<1% - <https://niasrs.wordpress.com/category/tugas/>
<1% - <https://123dok.com/document/7qvlonly-pengaruh-struktur-organisasi-meningkatkan-kinerja-karyawan-bukopin-kantor.html>
<1% - <http://eprints.ums.ac.id/32521/20/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
<1% - <http://text-id.123dok.com/document/wyelwg7q7-karakteristik-responden-berdasarkan-usia-karakteristik-responden-berdasarkan-masa-kerja.html>
<1% - <https://ologsistematis.blogspot.com/2010/02/>
<1% - <https://123dok.com/document/dy4vlk9y-pengaruh-disiplin-komunikasi-organisasi-prestasi-pegawai-pendapatan-kabupaten.html>
<1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/12268/1/14510108.docx>
<1% - <https://123dok.com/document/nq7w2eoz-pengaruh-family-conflict-terhadap-absensi-pegawai-kepegawaian-daerah.html>
<1% - <https://syukurachmedcorner.blogspot.com/>
1% -
<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/bitstream/handle/123456789/11086/12.%20BAB%20IV.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
<1% - <https://docobook.com/skripsi-faktor-8211faktor-yang-mempengaruhi-perilakueb4ced6da2e8f05d1f7b5ad13a4394d743598.html>
<1% - https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/2533-Full_Text.pdf
<1% - http://eprints.walisongo.ac.id/1309/4/052411132_Bab3.pdf
<1% - <https://www.scribd.com/document/449553039/SKRIPSI-YUSINADIA-SEKAR-SARI-PDF-pdf>
<1% - <https://text-id.123dok.com/document/y960e5jy-pengaruh-kompetensi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan.html>
1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2268/9/10520011_Bab_4.pdf
<1% - <https://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html>
<1% - [Pengaruh..., Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2021](https://text-id.123dok.com/document/wq23wez1-pengaruh-</p></div><div data-bbox=)

diferensiasi-produk-terhadap-brand-image-j-co-donuts-and-coffee-pada-mahasiswa-manajemen-ekstensi-fakultas-ekonomi-universitas-sumatera-utara.html

<1% - <https://id.scribd.com/doc/251367669/digital-20315143-S-Hendri-Rudiyanto-pdf-pdf>

<1% - <https://adoc.pub/pengaruh-sistem-pengendalian-intern-dan-kompensasi-terhadap-.html>

<1% - <https://123dok.com/document/q5e06vgq-id-jurnal-ekonomi-dan-bisnis.html>

<1% -

<https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/viewFile/2645/2600>

<1% - <https://idoc.pub/documents/pengaruh-motivasi-belajar-dan-metode-pembelajaran-terhadap-prestasi-dvlrxepwxxlz>

<1% - <https://www.slideshare.net/pandegawynaldasujanarko/tesis-bab-iv>

<1% - <https://www.scribd.com/document/355078559/Skripsi-Pengaruh-Progam-Keselamatan-Dan-Kesehatan-Kerja-K3-Dan-Disiplin-Kerja-Karyawan-Terhadap-Produktivitas-Kerja-Karyawan>

<1% - <https://docobook.com/hubungan-motivasi-berprestasi-dan-kepercayaan-diri-dengan17f88880f7e0f035bd07604cba5c2edd24346.html>

<1% - <http://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/132944-T+27789-Analisis+faktor-Analisis.pdf>

<1% - <http://repository.stiedewantara.ac.id/118/10/14.BAB%20III.pdf>

1% - <http://repository.unib.ac.id/8188/2/IV%2CV%2CLAMP%2CI-14-muh-FE.pdf>

<1% - <http://text-id.123dok.com/document/rz3grjr8y-uji-multikolinearitas-multikolinearitas-merupakan-hubungan-atau-korelasi-yang-besar-antara-uji-homoskedastisitas-uji-homoskedastisitas-ini-pada-dasarnya-menyatakan-bahwa-nilai-nilai-y-definisi-operasional-dalam-penelitian-ini-peubah-yang-diduga-berpengaru.html>

<1% - <https://karyatulisilmiah.com/analisis-pengaruh-balance-scorecard-terhadap-kepuasan-kerja/>

<1% - <http://jurnal.unmer.ac.id/index.php/jpp/article/download/1578/1141>

<1% - https://www.academia.edu/40792788/Pengaruh_Penempatan_Kerja_dan_Disiplin_Kerja_terhadap_Semangat_Kerja_Karyawan_melalui_Komitmen_Organisasional_sebagai_Variabel_Intervening_dengan_Studi_Kasus_pada_Hotel_Grand_Inna_Malioboro_Yogyakarta_SKRIPSI

1% - <http://eprints.umm.ac.id/53259/4/BAB%20III.pdf>

1% - <http://repo.darmajaya.ac.id/742/4/BAB%20III.pdf>

<1% - <http://eprints.walisongo.ac.id/5926/5/BAB%20IV.pdf>

<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/229022601.pdf>

<1% - <http://library.binus.ac.id/eColls/eThesisdoc/Bab2DOC/2006-2-01062-TI-bab%202.doc>

<1% - <https://123dok.com/document/dzxi774y-pb.html>

<1% - <https://docobook.com/pengaruh-kepuasan-kerja-dan-komitmen649da0fa2999e655f3076444e6d9cbe943630.html>

<1% - <https://www.scribd.com/document/317155825/Kepemimpinan-02>

<1% - <https://www.scribd.com/document/47156672/doc-2>

<1% - http://univ-tridinanti.ac.id/ejournal/index.php/ekonomi/article/download/535/pdf_5

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/65183/11/naskah%20publikasi%20xxyy.pdf>

<1% - <http://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/31223/160502029.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

<1% - <http://ejournal.uigm.ac.id/index.php/EG/article/download/754/907>

<1% - <http://digilib.unimed.ac.id/12822/>

<1% - <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/mulaqah/article/download/3431/2378>

<1% - <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/MdB/article/download/2356/1580>

<1% - <https://www.researchgate.net/journal/JENIUS-Jurnal-Ilmiah-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-2581-2769>

1% - <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/4037/pdf>

<1% - <https://konsultaskripsi.com/tag/skripsi/>

<1% - <http://eprints.ums.ac.id/48589/20/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>

<1% - <https://adoc.pub/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-kerja-terhadap-kinerja-pegawai98b177087695edcc5f87a924c08c2cb199645.html>

1% - https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/3603/5/T1_202006055_BAB%20IV.pdf

<1% - <http://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/mabis/article/download/3086/1952>

<1% - <https://journal.stimaimmi.ac.id/index.php/aliansi/article/download/32/32>

<1% - https://www.academia.edu/36152305/PENGARUH_KOMPETENSI_DAN_KOMPENSASI_TERHADAP_MOTIVASI_KERJA_DAN_DAMPAKNYA_TERHADAP_KINERJA_PEGAWAI_PADA_BADAN_KEPEGAWAIAN_DAN_DIKLAT_KABUPATEN_KARAWANG

<1% - <http://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/jim/article/download/896/625/>

<1% - <https://www.scribd.com/document/418630715/Pengaruh-Thre>
<1% - <https://jar.fe.ung.ac.id/index.php/jar/article/download/8/4>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/339619700_Pengaruh_Lingkungan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Pada_PT_Pos_Indonesia_Depok
<1% - <https://id.scribd.com/doc/36572627/ekspor-timah-putih>
<1% - <https://123dok.com/document/oy8w2p2y-pengaruh-hubungan-pelanggan-customer-relationship-pelanggan-customer-grosir.html>
<1% - <https://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/download/75/75>
<1% - <https://www.scribd.com/document/323704171/Prosiding-Seminar-Nasional-2nd-Fe-Umj-2016>
<1% -
https://www.researchgate.net/publication/331170754_PENGARUH_LINGKUNGAN_KERJA_DAN_DISIPLIN_KERJA_SERTA_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN
<1% -
<https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/jom/article/download/1175/998>
<1% - <https://core.ac.uk/download/pdf/148616534.pdf>



Hasil Uji Plagiarisme BAB V



Plagiarism Checker X Originality Report Similarity Found: 10%

Date: Friday, May 28, 2021

Statistics: 40 words Plagiarized / 396 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

BAB V PENUTUP 5.1 Kesimpulan Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut : 1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa di Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta, dikarenakan nilai thitung sebesar 6,106 lebih besar dari 1,661 atau $6,106 > 1,661$. Maka hal itu lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN agar pegawai dapat mencapai standar yang sudah ditentukan instansi. 2.

Berdasarkan hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa di Badan Tenaga Nuklir Nasional, dikarenakan thitung sebesar 2,273 lebih besar dari 1,661 atau $2,273 > 1,661$. Maka disiplin kerja sangatlah penting bagi instansi, karena baik atau buruknya suatu instansi dapat dinilai dari tingkat kedisiplinan pegawainya. Jika pegawai terus menerus melakukan pelanggaran disiplin, selain berpengaruh terhadap kinerja pegawainya juga dapat berpengaruh terhadap kinerja instansi. 3.

Berdasarkan hasil uji F yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja secara mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dikarenakan nilai fhitung sebesar 52,138 lebih besar dari Ftabel sebesar 3,10 atau $52,138 > 3,10$ dengan nilai sig. 0,000 $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga jika pegawai merasakan kenyamanan berada di lingkungan kantor, pegawai pun akan bersedia untuk mematuhi semua peraturan instansi sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. 5.2

Implikasi Manajerial Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa masukan yang bermanfaat untuk pegawai di Biro Umum dan **Pengadaan Barang dan Jasa** Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai **dimasa yang akan datang** yakni sebagai berikut : 1. Bagi Penulis Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan dan dapat digunakan sebagai implementasi keilmuan penulis. 2. Bagi Universitas **Hasil penelitian ini diharapkan** dapat menjadi penelitian selanjutnya dan dapat mengetahui permasalahan yang ada selama pandemi covid-19 terutama dalam hal lingkungan kerja dan disiplin kerja dari pegawai Biro Umum dan **Pengadaan Barang dan Jasa** BATAN. 3.

Bagi Instansi Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan pertimbangan oleh Biro Umum dan **Pengadaan Barang dan Jasa** BATAN agar lebih ketat lagi memberikan sanksi bagi pegawainya yang melanggar kedisiplinan dan mencari solusi atas permasalahan di lingkungan kerja selama **work from home dan** work from office agar tidak mengurangi kinerja pegawai tersebut.

INTERNET SOURCES:

- -----
- 4% - <http://digilib.uinsby.ac.id/10652/8/Bab5.pdf>
 - 1% - <http://repository.unmuhjember.ac.id/9693/10/10.%20ARTIKEL.pdf>
 - 2% - <https://123dok.com/document/q7x571ky-pengaruh-pelayanan-administrasi-akademik-terhadap-kepuasan-mahasiswa-alauddin.html>
 - 1% - <https://dwiermayanti.wordpress.com/category/sistem-pengendalian-manajemen/>
 - 1% - https://www.slideshare.net/Uofa_Unsada/2011420028-achaddeh
 - 1% - <http://temanggung.kemenag.go.id/pencarian>
 - 2% - <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/urung-work-from-home-karena-micromanagement-begini-peran-hr/>

Kepada Yth,

Bapak / Ibu Pegawai Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa

Badan Tenaga Nuklir Nasional Jakarta

Dengan hormat,

Perkenalkan nama saya Nazila Isnaeni Pebriola mahasiswi tingkat akhir Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Bekasi. Saat ini saya sedang melakukan penelitian sebagai tugas akhir/skripsi untuk memenuhi syarat kelulusan. Penelitian ini berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO UMUM DAN PENGADAAN BARANG DAN JASA BADAN TENAGA NUKLIR NASIONAL JAKARTA”**

Dengan ini saya memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi pertanyaan dalam kuisisioner ini sebagai sumber informasi yang akan saya gunakan dalam penelitian. Atas partisipasi dan bantuan dari Bapak/Ibu/Saudara/I yang telah membantu saya dalam pengisian kuisisioner ini saya mengucapkan terima kasih.

ANGKET PERTANYAAN

A. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda pada jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i pada pernyataan tersebut.

Tabel Bobot Kuisisioner Menurut Skala Likert

Skor	Tanggapan	Pilihan
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Netral	RR
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

B. DATA RESPONDEN

1. Jenis Kelamin

Laki-Laki

Perempuan

2. Usia

20 – 30 tahun

41 – 50 tahun

31 – 40 tahun

>50 tahun

3. Masa Bekerja

1 -10 tahun

21- 30 tahun

11 – 20 tahun

>30 tahun

4. Pendidikan Terakhir

SMA / SMK

S1

S3

D3

S2

5. Pangkat / Golongan

II/a

III/a

IV/a

II/b

III/b

IV/b

II/c

III/c

IV/c

II/d

III/d

LINGKUNGAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya merasa puas dengan tatanan ruang kerja di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa BATAN yang sudah memenuhi standar					
2.	Tatanan ruangan yang rapih dapat menunjang keefektifan kerja saya					
3	Selama pandemi Covid-19 berlangsung, peralatan kantor di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa selalu dibersihkan dan dirawat dengan baik					
4.	Fasilitas yang berada di BATAN selalu di disfektan sesuai dengan aturan protokol kesehatan					
5.	Saya merasa senang dengan fasilitas di Biro Umum dan Pengadaan Barang dan Jasa yang lengkap					
6.	Saya selalu berusaha untuk menjaga hubungan kerja yang harmonis dengan rekan kerja, sehingga tidak pernah ada konflik pribadi					
7.	Kami selalu menanamkan kerja sama yang baik agar tercapainya visi misi BATAN					

DATA KUISIONER 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	5	5	5	4	4	4	31
2	4	4	5	5	4	4	5	31
3	5	5	5	5	5	5	5	35
4	4	5	4	4	4	4	4	29
5	5	5	5	5	5	5	5	35
6	3	4	5	4	3	2	1	22
7	2	3	3	4	3	4	3	22
8	4	5	4	5	4	5	5	32
9	4	5	4	5	4	4	4	30
10	3	4	5	5	3	3	3	26
11	3	4	5	5	3	3	3	26
12	5	5	4	5	4	4	5	32
13	5	4	4	4	5	5	5	32
14	5	4	4	5	4	4	5	31
15	4	4	4	4	4	4	4	28
16	5	2	4	4	4	5	5	29
17	4	5	4	5	4	4	4	30
18	5	2	5	4	4	4	4	28
19	5	5	5	5	4	5	5	34
20	5	5	5	4	5	5	5	34
21	5	5	5	4	4	4	4	31
22	4	4	4	5	4	5	5	31
23	3	4	3	4	3	4	4	25
24	5	5	5	5	5	5	5	35
25	5	5	5	5	5	5	5	35
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	5	5	5	5	5	5	5	35
28	4	5	4	5	4	4	4	30
29	5	4	4	5	4	4	4	30
30	4	4	4	4	4	4	4	28
31	5	5	5	5	4	4	5	33
32	4	4	5	4	4	5	5	31
33	4	4	4	4	4	4	4	28
34	2	3	4	4	4	4	4	25
35	4	4	4	5	4	4	4	29
36	4	2	4	5	4	5	5	29
37	4	4	4	5	4	4	4	29

38	5	1	2	4	2	1	2	17
39	5	5	5	5	5	5	5	35
40	5	5	5	5	5	5	5	35
41	5	5	5	5	5	5	5	35
42	5	5	5	5	4	5	5	34
43	4	4	4	5	4	4	4	29
44	5	2	4	5	4	5	4	29
45	4	5	5	5	5	5	5	34
46	3	3	4	4	3	3	4	24
47	5	5	5	5	4	4	4	32
48	4	4	2	5	4	5	5	29
49	4	4	4	4	4	4	4	28
50	4	4	4	5	4	4	4	29
51	5	5	4	4	4	5	4	31
52	4	4	5	4	4	4	4	29
53	4	5	5	5	5	5	5	34
54	5	5	4	4	4	4	4	30
55	4	5	5	5	5	4	5	33
56	5	5	5	5	5	5	5	35
57	4	5	5	5	5	4	4	32
58	5	4	5	5	5	4	5	33
59	5	4	5	5	5	5	5	34
60	5	4	5	5	4	4	5	32
61	5	5	5	5	5	5	5	35
62	5	5	5	5	5	5	5	35
63	5	5	5	5	4	4	5	33
64	3	4	4	4	4	4	4	27
65	4	4	4	4	4	4	4	28
66	5	2	4	5	5	5	5	31
67	2	4	4	4	4	4	4	26
68	5	5	4	5	4	5	5	33
69	5	5	5	5	5	5	5	35
70	4	4	4	4	4	4	4	28
71	5	5	4	4	4	4	4	30
72	4	4	4	2	4	4	4	26
73	5	5	5	4	5	5	5	34
74	5	5	4	5	5	5	5	34
75	4	4	4	4	3	3	4	26
76	5	5	5	4	4	4	4	31
77	5	5	4	4	4	5	5	32
78	4	4	4	4	3	4	4	27
79	5	4	5	5	4	4	4	31
80	4	4	5	5	5	5	5	33

81	4	4	4	4	4	4	4	28
82	4	4	4	5	4	4	4	29
83	5	5	4	4	4	5	4	31
84	4	4	5	4	4	4	4	29
85	4	5	5	5	5	5	5	34
86	5	5	4	4	4	4	4	30
87	4	5	5	5	5	4	5	33
88	5	5	5	5	5	5	5	35
89	4	5	5	5	5	4	4	32
90	5	4	5	5	5	4	5	33
91	5	4	5	5	5	5	5	34
92	5	4	5	5	4	4	5	32
93	5	5	5	5	5	5	5	35



DISPLIN KERJA (X2)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	Saya selalu menaati jam kerja yang telah ditentukan oleh BATAN					
2.	Apabila saya melanggar waktu kerja, saya berani menanggung konsekuensinya					
3.	Saya mengetahui aturan dan larangan yang ada di peraturan BATAN					
4.	Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai					
5.	Saya melaksanakan baik tugas dan tanggungjawab sesuai dengan jabatan di BATAN					
6.	Dalam bekerja kami selalu saling menghormati antar pegawai					
7.	Saya selalu berpakaian rapih dan bersih ketika masuk kantor					
8.	Saya mau mendengarkan arahan atasan dalam menyelesaikan tugas					
9.	Saya mau mendengarkan pendapat rekan kerja walau berbeda pendapat					

DATA KUISIONER DISIPLIN KERJA (X2)

NO RESPONDEN	DISIPLIN KERJA (X2)									TOTAL X2
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
4	5	4	4	4	4	5	4	3	2	35
5	4	4	5	4	3	3	4	2	3	32
6	1	2	3	4	5	4	3	2	1	25
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
8	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
10	2	3	4	3	3	2	3	3	3	26
11	2	3	4	3	3	4	4	3	3	29
12	5	5	5	5	5	2	5	4	2	38
13	4	4	4	5	4	4	4	4	5	38
14	4	4	5	5	4	5	3	4	3	37
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
16	4	5	5	4	4	4	4	4	2	36
17	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	5	4	5	4	5	5	4	4	5	41
23	3	3	4	4	4	4	3	3	4	32
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
26	2	2	2	4	2	2	2	4	4	24
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
28	4	4	4	3	3	3	4	4	3	32
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
31	5	5	5	4	4	5	4	4	5	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
34	5	5	5	4	2	3	4	4	2	34
35	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
38	5	5	5	3	3	2	4	2	1	30
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
42	4	4	5	4	4	5	4	4	4	38
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
44	5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
47	4	4	4	4	5	5	4	5	4	39
48	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
49	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
50	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
51	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
52	4	4	5	4	4	3	3	4	3	34
53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
55	3	4	4	4	4	4	3	4	5	35
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
58	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
59	4	5	5	4	4	4	5	5	3	39
60	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
61	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40
62	4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
64	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
65	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
67	4	4	4	4	4	4	4	4	3	35
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
69	5	5	5	5	5	5	4	4	4	42
70	4	4	5	4	4	4	4	4	4	37
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
73	5	5	5	4	4	4	4	3	3	37
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
75	3	3	4	3	4	4	4	4	4	33
76	4	5	5	5	4	5	4	4	4	40
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36

78	4	4	4	4	4	4	4	3	2	33
79	4	3	4	3	4	3	2	2	3	28
80	4	4	4	4	4	4	5	5	3	37
81	4	5	4	4	5	4	4	4	4	38
82	4	4	5	4	5	4	4	5	4	39
83	4	5	5	5	5	5	5	4	4	42
84	4	4	5	4	4	3	3	4	3	34
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
87	3	4	4	4	4	4	3	4	5	35
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
89	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
90	4	4	4	4	5	4	5	4	4	38
91	4	5	5	4	4	4	5	5	3	39
92	4	4	5	4	4	4	4	4	3	36
93	5	5	5	5	4	4	4	4	4	40



KINERJA (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	RR	S	SS
1.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
2.	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan perintah atasan					
3.	Saya sering kali mengerjakan tugas yang bukan menjadi tugas saya					
4.	Kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan target yang diberikan					
5.	Saya lebih menekankan mutu pekerjaan saya					
6.	Kualitas pekerjaan saya selalu memuaskan atasan					
7.	Saya cenderung ingin menyelesaikan pekerjaan lebih cepat daripada terjadi penumpukan pekerjaan					
8.	Saya mengerjakan pekerjaan tepat waktu					
9.	Sebagian waktu saya lebih banyak WHO daripada WFH					
10.	Hasil kerja yang dihasilkan selalu sesuai dengan SKP					
11.	Memiliki pengetahuan yang luas agar dapat membantu pegawai lain dalam pengambilan keputusan					

DATA KUISIONER KINERJA (Y)

NO RESPONDEN	KINERJA (Y)											TOTAL Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
3	5	5	5	5	5	3	3	3	5	3	3	45
4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
7	5	4	5	5	4	4	3	4	3	5	4	46
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54
9	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	41
10	4	5	3	4	3	3	3	4	3	3	2	37
11	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	47
12	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	53
13	5	3	4	4	4	4	2	4	4	5	5	44
14	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	52
15	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	41
16	5	4	4	4	5	2	4	4	4	2	4	42
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	42
18	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	49
19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	46
20	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	45
23	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	39
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	40
27	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	49
28	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	43
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
30	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	48
31	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	47
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	45
33	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	43
34	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	45
35	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	49
36	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	48
37	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	48

38	3	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	34
39	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
40	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54
41	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	50
42	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	48
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
44	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	48
45	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	53
46	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	44
47	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	47
48	4	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	45
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
50	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	48
51	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	47
52	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	47
53	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
54	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	48
55	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	50
56	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49
57	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	51
58	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	48
59	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	49
60	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	47
61	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	50
62	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	49
63	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	48
64	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	42
65	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46
66	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	48
67	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	43
68	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	50
69	5	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	51
70	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	45
71	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	47
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
73	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	50
74	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	51
75	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	43
76	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	48
77	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	48
78	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	44
79	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	46

80	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	49
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
82	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	48
83	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	47
84	5	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	47
85	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	51
86	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	48
87	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	50
88	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	49
89	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	51
90	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	48
91	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	49
92	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	47
93	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	50



Hasil Validitas Data

Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.254*	.302**	.268**	.451**	.412**	.503**	.647**
	Sig. (2-tailed)		.014	.003	.009	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.2	Pearson Correlation	.254*	1	.451**	.247*	.460**	.357**	.341**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.014		.000	.017	.000	.000	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.3	Pearson Correlation	.302**	.451**	1	.353**	.563**	.289**	.358**	.656**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.001	.000	.005	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.4	Pearson Correlation	.268**	.247*	.353**	1	.411**	.300**	.427**	.568**
	Sig. (2-tailed)	.009	.017	.001		.000	.003	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.5	Pearson Correlation	.451**	.460**	.563**	.411**	1	.726**	.721**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.6	Pearson Correlation	.412**	.357**	.289**	.300**	.726**	1	.804**	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.003	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
X1.7	Pearson Correlation	.503**	.341**	.358**	.427**	.721**	.804**	1	.828**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.647**	.652**	.656**	.568**	.861**	.780**	.828**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

Disiplin Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.827**	.680**	.546**	.364**	.397**	.572**	.432**	.306**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.2	Pearson Correlation	.827**	1	.776**	.630**	.428**	.435**	.663**	.501**	.280**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.007	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.3	Pearson Correlation	.680**	.776**	1	.536**	.399**	.395**	.469**	.355**	.139	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.184	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.4	Pearson Correlation	.546**	.630**	.536**	1	.609**	.619**	.474**	.530**	.494**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.5	Pearson Correlation	.364**	.428**	.399**	.609**	1	.693**	.514**	.482**	.455**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.6	Pearson Correlation	.397**	.435**	.395**	.619**	.693**	1	.494**	.517**	.583**	.772**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.7	Pearson Correlation	.572**	.663**	.469**	.474**	.514**	.494**	1	.587**	.323**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.8	Pearson Correlation	.432**	.501**	.355**	.530**	.482**	.517**	.587**	1	.627**	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
X2.9	Pearson Correlation	.306**	.280**	.139	.494**	.455**	.583**	.323**	.627**	1	.656**
	Sig. (2-tailed)	.003	.007	.184	.000	.000	.000	.002	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.757**	.810**	.684**	.799**	.734**	.772**	.752**	.756**	.656**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Kinerja
Y1	Pearson Correlation	1	.377**	.486**	.499**	.470**	.101	.179	.224*	.440**	.365**	.241*	.620**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.334	.086	.031	.000	.000	.020	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y2	Pearson Correlation	.377**	1	.458**	.177	.264*	.104	.309**	.215*	.345**	.196	.163	.522**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.090	.011	.320	.003	.038	.001	.060	.142	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y3	Pearson Correlation	.486**	.458**	1	.404**	.478**	.199	.337**	.430**	.480**	.522**	.308**	.745**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.056	.001	.000	.000	.000	.003	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y4	Pearson Correlation	.499**	.177	.404**	1	.615**	.200	.259*	.308**	.319**	.290**	.195	.612**
	Sig. (2-tailed)	.000	.090	.000		.000	.055	.012	.003	.002	.005	.061	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y5	Pearson Correlation	.470**	.264*	.478**	.615**	1	.116	.497**	.444**	.346**	.319**	.285**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000	.011	.000	.000		.267	.000	.000	.001	.002	.006	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y6	Pearson Correlation	.101	.104	.199	.200	.116	1	.357**	.207*	.108	.389**	.205*	.467**
	Sig. (2-tailed)	.334	.320	.056	.055	.267		.000	.046	.305	.000	.048	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y7	Pearson Correlation	.179	.309**	.337**	.259*	.497**	.357**	1	.529**	.349**	.349**	.258*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.086	.003	.001	.012	.000	.000		.000	.001	.001	.013	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y8	Pearson Correlation	.224*	.215*	.430**	.308**	.444**	.207*	.529**	1	.317**	.512**	.327**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.031	.038	.000	.003	.000	.046	.000		.002	.000	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y9	Pearson Correlation	.440**	.345**	.480**	.319**	.346**	.108	.349**	.317**	1	.318**	.336**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.002	.001	.305	.001	.002		.002	.001	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y10	Pearson Correlation	.365**	.196	.522**	.290**	.319**	.389**	.349**	.512**	.318**	1	.447**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000	.060	.000	.005	.002	.000	.001	.000	.002		.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Y11	Pearson Correlation	.241*	.163	.308**	.195	.285**	.205*	.258*	.327**	.336**	.447**	1	.552**
	Sig. (2-tailed)	.020	.142	.003	.061	.006	.048	.013	.001	.001	.000		.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93
Kinerja	Pearson Correlation	.620**	.522**	.745**	.612**	.699**	.467**	.653**	.652**	.625**	.697**	.552**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93	93

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

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

Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.835	7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.838	11

Hasil Uji Normalitas

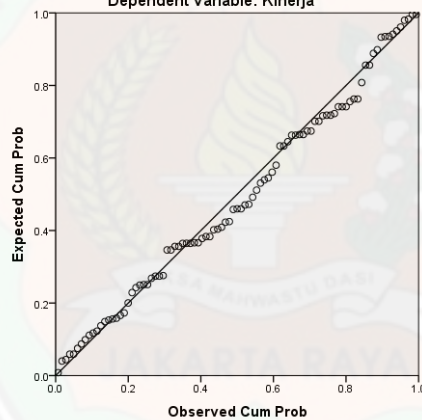
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		93
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.84519032
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.074
	Negative	-.044
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



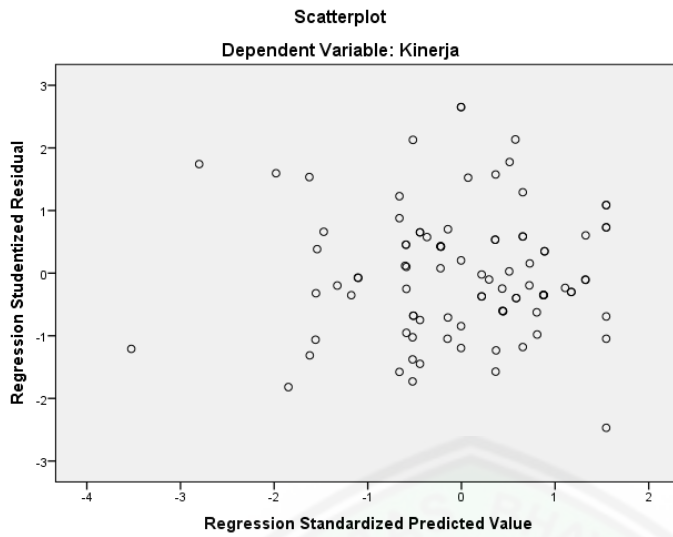
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	d			Tolerance	VIF
				Coefficients				
1	(Constant)	13.192	5.824		2.265	.026		
	Lingkungan Kerja	1.045	.140	.637	7.490	.000	1.000	1.000
	Disiplin Kerja	.113	.112	.086	1.008	.317	1.000	1.000

- Dependent Variable : Kinerja

Hasil Uji Heteroskedasitas



Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.705	2.884		6.833	.000
	Lingkungan Kerja	.641	.105	.548	6.106	.000
	Disiplin Kerja	.218	.080	.244	2.723	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.705	2.884		6.833	.000
	Lingkungan Kerja	.641	.105	.548	6.106	.000
	Disiplin Kerja	.218	.080	.244	2.723	.008

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.013	2	419.506	52.138	.000 ^b
	Residual	724.148	90	8.046		
	Total	1563.161	92			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.526	2.837

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Tabel r untuk df = 51 - 100

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
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449

87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



Tabel T
Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

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
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101		0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102		0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103		0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104		0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105		0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106		0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107		0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108		0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109		0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110		0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111		0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112		0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113		0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114		0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115		0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116		0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117		0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118		0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119		0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120		0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954


Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74



Buku Bimbingan Skripsi

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



**KARTU KONSULTASI
BIMBINGAN PROPOSAL DAN
BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama : *Nazila Isnaeni Febriola*
NPM : *201910325166*
Jurusan : *Manajemen*
Pembimbing : *Rycha Kusuma Sari, S.E., M.M.*

Kampus I
Jl. Harsono RM. No. 67 Ragunan Pasar Minggu Jakarta Selatan

Kampus II
Jl. Perjuangan Raya, Marga Mulya - Bekasi Utara Telp : 021. 889558;
Website : www.ubharajaya.ac.id






Judul Skripsi

Pengaruh Lingkungan kerja dan Displin kerja Terhadap kinerja pegawai selama pandemi Covid-19 di Bira Umum dan Pengadalan Kandang dan Jasa Kaitin Terdiri Negeri Nasional (BATAN) Jakarta



Tanggal Pendaftaran Proposal : 29 Maret 2021

Lembar Bimbingan Proposal

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	13/03/21	Pengajuan judul	
2	16/03/21	Pengerjaan BAB I Pendahuluan	
3.	20/03/21	konsultasi mengenai data permasalahan	

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
4	20/03/21	Revisi penulisan	
5	23/03/21	Revisi data permasalahan	
6	6/04/21	Sidang proposal	
7	30/04/21	Ganti Judul baru	
8	25/05/21	Konsultasi	

Lembar Bimbingan Skripsi

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
9	26/05/21	Revisi penulisan	
10	27/03/21	ACE Judul Skripsi	

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama : Nazila Isnaeni Pebriola

Tempat, Tanggal Lahir : Bekasi, 22 Februari 1999

Jenis Kelamin : Perempuan

Agama : Islam

Kewarganegaraan : Indonesia

Status : Belum Kawin

Alamat Rumah : Perumahan Bumi Sani Permai Blok i-2 No 15
RT 01 RW 14, Kelurahan Setia Mekar,
Kecamatan Tambun Selatan, Kabupaten Bekasi
17510

No HP : 081290991762

Email : nazilapebriola@gmail.com



2. PENDIDIKAN

2005 – 2011 : SD Negeri Aren Jaya XVIII

2011 – 2014 : SMP Negeri 6 Tambun Selatan

2014 – 2017 : SMK Karya Guna 2 Bekasi

2017 – 2021 : Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

