

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUMDA TIRTA PATRIOT DI BEKASI UTARA**

SKRIPSI

Oleh:

Maya Fajarratih

201810325195



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA**

2022

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta
Patriot di Bekasi Utara

Nama Mahasiswa : Maya Fajarratih

Nomor Pokok Mahasiswa : 201810325195

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Juli 2022

Jakarta, 19 Juli 2022

MENYETUJUI,

Ari Sulistyowati, S.E., M.M.

NIDN : 0331078303



LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta
Patriot di Bekasi Utara

Nama Mahasiswa : Maya Fajarratih

Nomor Pokok Mahasiswa : 201810325195

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Juli 2022

Jakarta, 19 Juli 2022

MENGESAHKAN

Ketua Tim Penguji : Ery Teguh Prasetyo, SE, MM
NIDN 0305037705

Penguji 1 : Bayu Seno Pitoyo, S.E., M.Ak
NIDN 0302129101

Penguji 2 : Ari Sulistyowati, S.E., M.M.
NIDN 0331078303

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Manajemen

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Hadita, S.Pd., M.M
NIDN 0329048302

Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak
NIDN 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maya Fajarratih

NPM : 201810325195

Tempat Tanggal Lahir : Purworejo, 27 September 1999

Alamat : Villa Mas Indah Blok D2 No. 10 RT. 004/RW.014

Kel. Perwira, Kec. Bekasi Utara

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara” merupakan hasil pekerjaan saya dan seluruh ide, pendapat atau materi didapat dari sumber lain yang telah dikutip dengan cara penulisan refrensi yang sesuai.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan apa yang saya nyatakan, maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan kepada saya termasuk pencabutan gelar Sarjana Manajemen yang nanti saya dapatkan.

Jakarta, 19 Juli 2022

Membuat pernyataan,

Maya Fajarratih

201810325195

ABSTRAK

Maya Fajarratih. 201810325195. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Perumda Tirta Patriot. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirta Patriot yang berjumlah 133 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji parsial (t) variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,005 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $2,870 > \text{ttabel } 1,978$. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,870 > \text{t tabel } 1,978$. Selanjutnya dalam uji simultan (f) variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan f-hitung sebesar $283,131 > \text{f-tabel } 3,07$. Kemudian untuk uji determinasi (R^2) dihasilkan bahwa korelasi antara dua variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81.3%. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, ada beberapa masalah yang ditemui di Perumda Tirta Patriot seperti kinerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Faktor-faktor lain selain lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti kompetensi, budaya organisasi, beban kerja, dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, perlu diteliti lebih lanjut didalam penelitian selanjutnya.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Maya Fajarratih. 201810325195. *The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Perumda Tirta Patriot in Bekasi Utara.*

This research aims to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline at Perumda Tirta Patriot. The method used in this study is a quantitative method, which in this study uses the Probability Sampling technique. The population in this study were all employees of Perumda Tirta Patriot, totaling 133 respondents. Based on the results of the study, it showed that in the partial test (t) the work environment variable had a significant effect on employee performance with a sig value of $0.005 < 0.05$ and a t-count of $2.870 > t_{table} 1.978$. And the work discipline variable has a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$ and a t count of $2.870 > t_{table} 1.978$. Furthermore, in the simultaneous test (f) the variables of Work Environment and Work Discipline jointly affect the dependent variable, namely Employee Performance with a sig value of $0.000 < 0.05$ and an f-count of $283.131 > f_{table} 3.07$. Then for the test of determination (R^2), it was found that the correlation between the two variables of Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y) was 81.3%. Based on the identification of the problems that have been described, there are several problems encountered at Perumda Tirta Patriot such as performance, work environment, and work discipline. Other factors besides the work environment, motivation, and work discipline that can have a significant impact on employee performance, such as competence, organizational culture, workload, and other factors related to improving employee performance, need to be investigated further for further research.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Patriot. Karena banyak pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak berikut ini :

1. Bapak Irjen Pol. (Purn) Dr. Drs. H. Bambang Karsono, S.H., M.M, Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Ibu Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Hadita, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Fadhli Nursal, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Ari Sulistyowati, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu untuk bimbingan online maupun offline dan pikiran untuk membimbing penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
7. Bapak Fuji Haqiqi, Ibu Dwi Wulandari dan seluruh karyawan Perumda Tirta Patriot yang telah membantu penulis memberikan informasi dan data yang penulis gunakan sebagai bahan untuk penelitian skripsi ini.
8. Kedua orang tua saya tercinta dan saudara-saudara saya yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan selama proses pembuatan skripsi.
9. Mba upi, Dewi, Saphira, Kartika, grup menanti S.M, dan teman-teman lain yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan saya semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman angkatan, khususnya kelas 8-A4, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

11. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah bertahan dalam menikmati proses panjang penulisan skripsi ini. Telah melalui berbagai macam hambatan baik dalam proses pengerjaan, proses revisi, dan perjalanan spiritual saya dalam menyelesaikannya. Semoga skripsi saya ini menjadi karya terbaik saya dan menginspirasi saya untuk terus belajar dan membuat karya lainnya.

Jakarta, 23 Juni 2022

Penulis

Maya Fajarratih



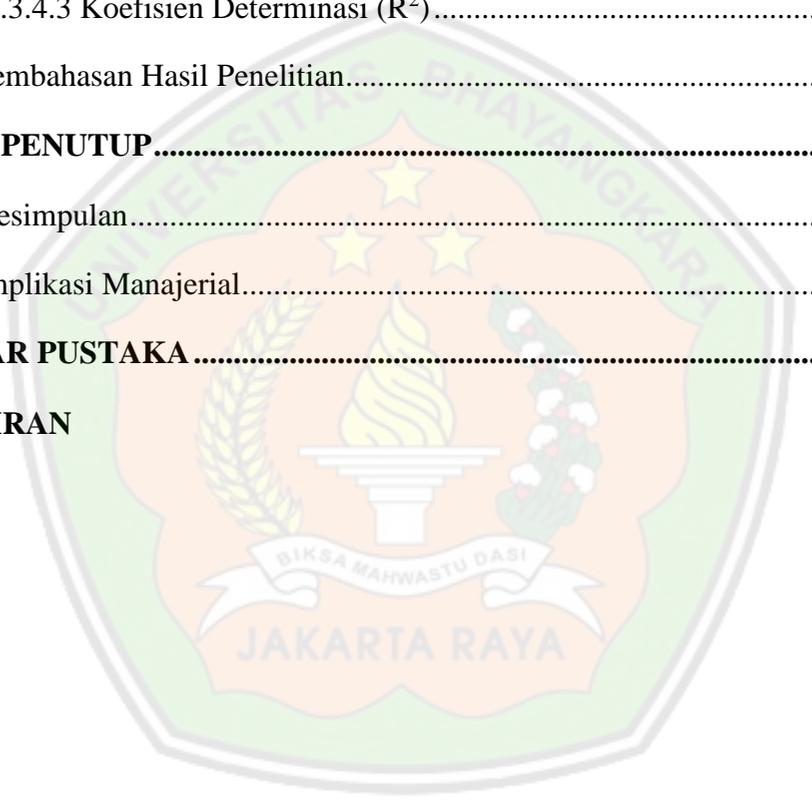
DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Masalah.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	14
2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.2 Disiplin Kerja	15

2.2.1 Indikator Disiplin Kerja	16
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	16
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	17
2.2.4 Fungsi Disiplin Kerja.....	18
2.2.5 Tujuan Disiplin Kerja	19
2.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.3.1 Pengertian Kinerja	19
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Kerangka Konseptual	26
2.6 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Desain Penelitian	31
3.2 Tahapan Penelitian	31
3.3 Kerangka Konseptual	32
3.4 Operasional Variabel.....	33
3.5 Waktu dan Tempat Penelitian	35
3.5.1 Waktu Penelitian.....	35
3.5.2 Tempat Penelitian.....	35
3.6 Metode Pengambilan Sampel.....	35
3.6.1 Populasi Penelitian.....	35
3.6.2 Sampel Penelitian	35
3.7 Teknik Pengumpulan Data	37
3.8 Jenis dan Sumber Data	38

3.9 Metode Analisis Data	38
3.9.1 Uji Validitas.....	38
3.9.2 Uji Reliabilitas	39
3.10 Uji Asumsi Klasik	39
3.10.1 Uji Normalitas.....	39
3.10.2 Uji Multikolinieritas	40
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas	40
3.11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.12 Uji Hipotesis.....	41
3.12.1 Uji Kelayakan Secara Simultan (Uji F)	41
3.12.2 Uji Kelayakan Secara Parsial (Uji T)	42
3.12.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum	43
4.1.1 Sejarah Perusahaan	43
4.1.2 Visi.....	44
4.1.3 Misi	44
4.1.4 Struktur Organisasi	45
4.2 Hasil Penelitian.....	47
4.2.1 Deskripsi Responden	47
4.2.2 Karakteristik.....	47
4.3 Hasil Analisis Data	49
4.3.1 Uji Metode Analisis Data	49
4.3.1.1 Uji Validitas	49
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	51
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	52

4.3.2.1 Uji Normalitas	52
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas	54
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	55
4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda	56
4.3.4 Uji Hipotesis	58
4.3.4.1 Uji Parsial (Uji T).....	58
4.3.4.2 Uji Simultan (Uji f)	59
4.3.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Implikasi Manajerial.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Perumda Tirta Patriot Periode 2017-2021.....	5
Tabel 1.2 Data Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia pada Perumda Tirta Patriot pada Tahun 2022	6
Tabel 1.3 Data Kondisi Lingkungan Kerja Perumda Tirta Patriot pada Tahun 2022..	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Skala Likert.....	37
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1).....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji f)	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian	27
Gambar 3.1 Model Konseptual	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda Tirta Patriot	46
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Gambar 4.5 P-P Plot Normalitas.....	54
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kehidupan orang-orang dipengaruhi oleh teknologi dengan sangat cepat, dan perubahan ini tidak dapat dihindari. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen organisasi yang berhubungan dengan sumber daya manusia. Tujuan dari manajemen sumber daya manusia yaitu untuk cara efektif memperjuangkan komponen individu untuk mempertahankan tenaga kerja yang puas (Wijaya & Susanty, 2017).

Semua perusahaan perlu bekerja lebih efisien dan efektif untuk menghadapi perubahan dinamis dalam perekonomian dan persaingan. Pendirian suatu perusahaan juga memiliki tujuan yang sangat penting. Ini semua tentang meningkatkan keuntungan dan bertahan dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif. Selain itu, pendirian perusahaan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Perusahaan atau organisasi yang bertindak sebagai karyawan atau tempat berlangsungnya kegiatan perusahaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut (Meutia et al., 2019).

Sebutan “Kinerja” berasal dari istilah “*job performance*” atau “*actual performance*”, yang mengacu pada keberhasilan pekerjaan atau keberhasilan individu ditempat kerja. Kinerja menurut (FoEh & Papote, 2021) adalah pencapaian kualitatif dan kuantitatif yang dicapai apabila pekerjaan berhasil diselesaikan dengan pertanggungjawaban penuh sesuai dengan tanggung jawab dan fungsi utama.

Landasan untuk menggapai tujuan organisasi adalah kinerja. Kelebihan sumber daya manusia yang terlibat saat bekerja selama di perusahaan sangat penting bagi kemampuan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya (Sutrisnoputri et al., 2018). Keputusan sumber daya manusia juga harus mampu mendorong efisiensi bahkan menghasilkan hasil organisasi yang unggul, serta meningkatkan kepuasan masyarakat (Lobubun, 2021).

Naik turunnya kinerja suatu perusahaan dicerminkan oleh naik turunnya kinerja karyawan di dalam perusahaan. Keadaan menunjukkan hingga masih ada

jalanan kerja yang positif antara karyawan dan perusahaan tempat karyawan kerja. Menurut (Hendri & Yunita, 2019) kinerja merupakan konsekuensi dari kapasitas dan jumlah kerja karyawan saat melangsungkan kewajibannya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.

Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan melalui perbaikan lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja tidak memenuhi kebutuhan karyawan, Hal itu akan membuat mereka merasa tidak nyaman di tempat kerja, dan sebaliknya, jika suasana tempat kerja melengkapi kebutuhan mereka akan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerja sehingga menimbulkan semangat dan motivasi karyawan untuk berprestasi lebih baik. Jika karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, perusahaan akan menghasilkan banyak laba. Dengan kata lain, ketika kinerja karyawan memburuk, perusahaan akan menurun (Kusniawati et al., 2019).

Bagi manajemen, lingkungan kerja perusahaan sangat penting. Lingkungan kerja tidak menjalankan sistem produksi perusahaan, tetapi berdampak langsung pada lingkungan kerja, yang berdampak pada kinerja personel yang melaksanakan prosedur Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang berorientasi pada pegawai; jika tidak, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja karyawan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dan sasarannya (Prihantoro, 2019).

Akibatnya, salah satu aspek terpenting dalam kesuksesan suatu perusahaan adalah lingkungan kerja, karena karyawan akan merasa lebih tenang saat menjalankan tugasnya jika diakomodasi oleh lingkungan yang menyenangkan di mana pun dan kapan pun mereka bekerja. Karyawan tidak akan merasa nyaman tinggal di lingkungan kerja yang tidak mengutamakan kenyamanannya dalam bekerja (Kusniawati et al., 2019).

Lingkungan kerja yang mendukung adalah lingkungan yang mendorong orang untuk berpartisipasi dalam pekerjaan mereka. Lingkungan kerja yang menyenangkan, menurut Raziq & Maurabakhsh (2015), dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan, sehingga meningkatkan efektivitas organisasi dan mengurangi biaya perusahaan (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021).

Lingkungan kerja, menurut (Aini & Ariefiantoro, 2019), merupakan ruang di mana karyawan terlibat dalam tugas sehari-hari. Suasana kerja yang menggembirakan akan membagikan karyawan rasa aman, memberikan ketenangan pikiran dan memastikan bahwa karyawan melakukan pekerjaan yang terbaik. Emosi karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka; jika mereka memiliki lingkungan kerja yang positif, mereka akan merasa dihargai dan akan terlibat dalam aktivitas yang memaksimalkan waktu mereka di tempat kerja. Keakraban rekan kerja, hubungan kerja antara bawahan dan atasan, dan lingkungan fisik di mana karyawan beroperasi adalah bagian dari lingkungan kerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh keadaan eksternal, tetapi juga oleh faktor internal, salah satunya adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja mengacu pada pemahaman dan kemauan seseorang untuk mengikuti semua kebijakan perusahaan dan norma-norma sosial. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mengikuti aturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesiapan mengacu pada sikap, perilaku, dan tindakan seseorang sesuai dengan norma organisasi, baik tertulis maupun tidak tertulis (Aini & Ariefiantoro, 2018).

Disiplin kerja menurut (Andriyani et al., 2020), didefinisikan sebagai kesadaran dan kemauan seseorang untuk memastikan bahwa karyawan datang dan pulang tepat waktu, melaksanakan tugasnya dengan benar, dan mengikuti standar operasional atau organisasi dan norma sosial yang telah ditetapkan.

Bahwa disiplin merupakan fungsi penting dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuannya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan karena disiplin karyawan yang lebih kuat mengarah pada peningkatan prestasi kerja, dan sebaliknya, tidak mungkin perusahaan memperoleh hasil yang ideal tanpa disiplin (Azhari & Supriyatin, 2020).

Banyak individu merespon positif konsep disiplin ketika karyawan datang dan pergi tepat waktu. Penumbuhan disiplin organisasi harus diupayakan secara baik dan efektif. Jika staf tidak dapat mempertahankan disiplin mereka, tujuan organisasi tidak akan tercapai (Syafriana, 2017).

Ini membuktikan bahwa staf mempunyai ikatan yang baik. Kinerja adalah konsekuensi dari komitmen kerja seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi

selama periode waktu tertentu, dan menunjukkan seberapa sukses individu atau kelompok dalam memenuhi persyaratan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi. Menurut (Iskamto, 2019), kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kapasitas untuk bekerja secara kolaboratif semuanya dievaluasi untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Perumda Tirta Patriot salah satu unit usaha milik daerah kebutuhan masyarakat akan air bersih menciptakan tekanan lingkungan yang memiliki konsekuensi besar bagi visi dan manajemen organisasi pengelolaan air bersih. Setiap provinsi, kabupaten, dan kota di Indonesia memiliki Perumda Tirta Patriot atau perusahaan air minum. Perumda Tirta Patriot adalah perusahaan daerah yang digawangi oleh pejabat eksekutif dan legislatif daerah sebagai sarana penyediaan air bersih. Sejak tahun 2006, sebuah perusahaan air minum yang dikelola secara modern telah beroperasi. Dengan demikian, daerah/kota diberikan kendali yang lebih besar atas pengelolaan sumber daya alam, khususnya sumber air. Sebagaimana dinyatakan dalam ayat 2 dan 3 Pasal 33 UUD 1945, sumber daya alam, khususnya air bersih, berada di bawah tanggung jawab negara. Misi Perumda Tirta Patriot adalah memberikan sarana dan prasarana kepada masyarakat sekitar air minum berkualitas tinggi dan aman.

Adapun alasan penulis memilih Perumda Tirta Patriot sebagai objek penelitian karena Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak di bidang pelayanan air minum di kota Bekasi sudah memiliki standar dalam mengukur kinerja sebagaimana dibuat dalam Peraturan Menteri Pekerjaan Umum (Permen PU) Nomor 18 Tahun 2007. Namun masih terdapat permasalahan di lingkungan kerja yaitu ruangan yang belum tertata rapih dan masih terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan.

Ruang lingkup penelitian ini dipersempit dan difokuskan pada subjek yang diteliti. Dan memeriksa kepatuhan manajerial dengan membandingkan aktivitas sesungguhnya dengan kriteria yang berdasarkan tujuan, norma, dan kebijakan yang telah ditetapkan, serta membahas kinerja karyawan saat melayani pelanggan agar pelanggan merasa puas.

Kinerja karyawan mengalami penurunan akibat berbagai permasalahan, yang paling berdampak pada lingkungan kerja dan disiplin kerja, demikian hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh salah satu pekerja bagian sumber daya manusia.

Pada dasarnya lingkungan kerja fisik dalam organisasi yang belum tertata dengan baik, dan suasana kerja yang masih belum kondusif menjadi faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain kondisi kerja fisik, ternyata kondisi non fisik pada Perumda Tirta Patriot seperti masih adanya miss komunikasi antara atasan dan bawahan, masalah keluarga yang menyebabkan turunnya kinerja karyawan, dan lama nya jam kerja. Karena keadaan lingkungan yang sekarang membuat karyawan tidak mempunyai suatu kedisiplinan yang sudah ditetapkan sesuai standar perusahaan atau *Standard Operating Procedure* perusahaan, maka dari itu karyawan Perumda Tirta Patriot perlu dilakukan analisa.

Dari segi disiplin kerja Perumda Tirta Patriot, masih terdapat pelanggaran tata tertib perusahaan yang sering dilanggar oleh karyawan. Dengan contoh, keterlambatan dalam waktu bekerja, banyak karyawan yang sering tidak hadir dalam bekerja, karyawan juga kurang disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga terjadi penumpukan pekerjaan, dan karyawan masih kurang efektif menggunakan jam istirahatnya. Setiap karyawan yang melanggar peraturan perusahaan akan diberikan sanksi seperti pemotongan atas tunjangan yang dipotong sebesar 50% dan jika karyawan melakukan kesalahan fatal sanksinya adalah pemberhentian dengan tidak terhormat tetapi ada tahapan yang harus dilewati seperti pemeriksaan berdasarkan surat tugas direktur utama, pelaksanaan rapat dengan tim manajer dan asisten manajer dan harus berkoordinasi dengan dinas tenaga kerja Kota Bekasi. Berikut adalah data absensi karyawan pada Perumda Tirta Patriot dari periode 2017 sampai dengan 2021.

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Perumda Tirta Patriot Periode 2017-2021

No.	Tahun	Cuti	Sakit	Izin	Alfa
1.	2017	187	94	165	120
2.	2018	156	121	162	139
3.	2019	157	123	185	168
4.	2020	82	98	98	151
5.	2021	195	126	164	165

Sumber : Perumda Tirta Patriot

Berdasarkan tabel data absensi diatas dapat dilihat dari tingkat absensi tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 pada Perumda Tirta Patriot, bahwa tingkat yang paling mendominasi adalah cuti ataupun izin dan data absensi nya masih selalu naik turun belum stabil.

Tabel 1.2 Data Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia pada Perumda Tirta Patriot pada Tahun 2022

No.	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik/ sedang/kurang baik)
1.	Toilet	13	Baik
2.	Musholla	1	Baik
3.	Kantin	1	Baik
4.	Parkiran	4	Baik
5.	Komputer	113	Baik

Sumber : Perumda Tirta Patriot

Berdasarkan Tabel 1.2 Perumda Tirta Patriot dapat disimpulkan bahwa fasilitas ini diharapkan mampu memfasilitasi para karyawan untuk menunjang pekerjaannya di lingkungan kerjanya. Fasilitas kerja adalah jenis layanan perusahaan yang diberikan kepada karyawan untuk membantu mereka bekerja lebih baik dengan memenuhi tuntutan mereka dan meningkatkan efisiensi kerja mereka (Winarto & Sayoto, 2018).

Tabel 1.3 Data Kondisi Lingkungan Kerja Perumda Tirta Patriot pada Tahun 2022

No.	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1.	Cahaya/penerangan	✓	
2.	Temperatur/suhu udara	✓	
3.	Tata warna ruang kerja	✓	
4.	Keamanan	✓	
5.	Ruang gerak yang di perlukan		✓

No.	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
6.	Hubungan kerja :		
	a. Cara komunikasi kerja antara atasan dan bawahan		✓
	b. Cara komunikasi kerja antara sesama karyawan	✓	

Sumber : Perumda Tirta Patriot

Berdasarkan Tabel 1.3, beberapa kondisi lingkungan kerja di Perumda Tirta Patriot masih harus dipenuhi, seperti ruang gerak yang kurang memadai dan komunikasi kerja antara atasan dan bawahan masih kurang baik.

Analisis sebelumnya menunjukkan bahwa karakteristik lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik dan besar terhadap kinerja karyawan, menurut hasil survei. Ini menunjukkan bahwa hubungannya kuat dan korelasinya substansial. Menerima dan menguji pendapat bahwa tempat kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Kusniawati et al., 2019).

Penelitian sebelumnya membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari penelitian (Aini & Ariefiantoro, 2019). Jelas dari temuan ini bahwa lingkungan kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan menurut Utami dan Hartanto (2010), lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai telah dibuktikan oleh (Aini & Ariefiantoro, 2019), diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian ini. Demikian pula Priyo W, Alhabsji, dan Musadieg (2014) menemukan bahwa disiplin memiliki dampak besar pada kinerja karyawan berdasarkan temuan penelitian mereka.

Lingkungan kerja suatu perusahaan adalah suatu kondisi kerja yang menyediakan lingkungan dan keadaan kerja yang menyenangkan bagi karyawan untuk memenuhi tujuan organisasi. Karyawan yang bekerja dalam kondisi buruk cenderung menjadi tidak sehat, stres, sulit berkonsentrasi, dan kurang produktif. Bayangkan ruang

kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udaranya buruk, tempat kerja terlalu ramai, lingkungan kerja tidak bersih, dan bising. Tentunya hal ini berdampak signifikan terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja. Hasil pengujian hipotesis 2 membuktikan bahwa lingkungan kerja di PT. Airmanado mempunyai dampak yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian Widari (2016), variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian ini. Dengan kata lain, Kantor Kepegawaian Daerah Yogyakarta berkinerja lebih baik di lingkungan kerja yang lebih baik.

Penelitian ini dilakukan karena adanya inkonsistensi hasil dan keterbatasan pada penelitian-penelitian sebelumnya, peneliti tertarik untuk menguji kembali variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Objek observasi yang digunakan dalam penelitian ini berbeda dengan yang digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti melakukan observasi di Perumda Tirta Patriot untuk penelitian ini. Dan untuk sampelnya yang digunakan dalam penelitian ini juga berbeda dengan yang digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti menggunakan sampel sebanyak 133 responden untuk penelitian ini.

Berdasarkan pengertian yang disampaikan oleh para ahli diatas. Terdapat kesinambungan antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA PATRIOT DI BEKASI UTARA”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang peneliti, maka peneliti dapat menentukan bahwa rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja di Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah disiplin kerja di Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

3. Apakah lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara secara simultan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut ini adalah tujuan penelitian, yang dilandaskan pada masalah yang disebutkan di atas:

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil yang terkumpul diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan bagian yang terlibat dalam penelitian, antara lain:

1. Bagi peneliti

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktik manajemen SDM, khususnya yang berhubungan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi perusahaan

Untuk membantu perusahaan dalam menyelesaikan masalah dan untuk bahan pertimbangan dalam memilih strategi yang terbaik untuk mengembangkan kinerja karyawan sehingga hasil yang diharapkan tercapai dan memenuhi kebutuhan perusahaan.

3. Bagi akademisi

Untuk penelitian dan pengembangan lebih lanjut dengan faktor-faktor tertentu, serta dapat memberikan kontribusi kepustakaan sebagai informasi perbandingan untuk penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

umumnya, dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada khususnya Program Studi Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia.

1.5 Batasan Masalah

Bergantung pada konteks dan rumusan masalah, perlu dirumuskan pembatasan masalah penelitian, yaitu:

1. Subjek penelitian adalah seluruh karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.
2. Menampilkan data absensi karyawan Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara periode 2017-2021.
3. Menampilkan data fasilitas lingkungan kerja yang tersedia pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.
4. Menampilkan data kondisi lingkungan kerja Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui apa yang melatarbelakangi penelitian ini, maka dibagi menjadi beberapa bagian antara lain yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai prinsip dan konsep mengenai lingkungan kerja, serta disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Selanjutnya, hipotesis akan dikembangkan berdasarkan konsep ini, dan pada akhirnya kerangka penelitian teoritis akan dikembangkan untuk mendukung penelitian ini.

BAB III : METODELOGI PENELITIAN

Bab ini mencakup desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data dan metode pengambilan sampel, metodologi analisis data, dan pengolahan data yang digunakan untuk memenuhi tujuan penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini harus mengikuti tujuan dan batasan penelitian seperti yang dinyatakan dalam bab I.

BAB V : PENUTUP

Kesimpulan penelitian, implikasi manajerial, dan tujuan dalam kaitannya dengan temuan penelitian semuanya tercakup dalam bab ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja karyawan adalah bagian penting dalam kehidupan sehari-hari mereka. Karyawan menuntaskan kebanyakan waktu mereka di tempat kerja, yang ini berdampak pada mereka. Karyawan yang puas dengan lingkungan kerja mereka lebih mungkin untuk menghasilkan hasil pekerjaan yang menguntungkan. Lingkungan kerja mengacu pada ruang fisik di mana karyawan melaksanakan tugasnya. Perasaan karyawan tentang kesejahteraan, kolaborasi, efisiensi, dan kesehatan semuanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor ini di tempat kerja. Suasana kerja yang menyenangkan adalah salah satu faktor terpenting dalam membuat kita merasa nyaman dan memungkinkan tugas kita berjalan dengan lancar (Mahawati et al., 2021).

Lingkungan kerja merupakan salah satu aspek terpenting yang menentukan kinerja karyawan, menurut (Yantika et al., 2018). Hal ini karena kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugas dan sebagai hasilnya, meningkatkan kinerja organisasi secara langsung dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka. Karyawan menyukai suasana kerja yang optimum, sehat, bahagia, dan tenang. Akibatnya, membangun dan memelihara lingkungan kerja yang menguntungkan dapat berdampak besar pada pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja mengacu pada semua fasilitas dan infrastruktur yang mengelilingi karyawan yang benar-benar melaksanakan tugas.

Lingkungan kerja menurut (Abdul Hanafi, 2018), adalah “segala ciri dan gejala yang mempengaruhi tubuh dan sosial budaya seseorang”. Bekerja adalah aktivitas fisik dan mental manusia. Dari sini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang mengelilinginya di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kemampuannya untuk melakukan tugas-tugas yang telah dibagikan kepadanya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka, yang merupakan faktor penting, menurut (Syardiansah & Utami, 2019). Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang mengelilingi pekerja dan memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja mereka pada aktivitas tertentu, seperti pembersihan, musik, dan pencahayaan.

Berdasarkan gagasan dari kutipan di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan kerja yang baik yang dianggap ideal, sehat, aman, dan nyaman bagi karyawan. Lingkungan kerja karyawan mempunyai efek langsung pada kemampuan mereka untuk menangani tugas, yang mendorong kinerja organisasi. Lingkungan meliputi setiap dan semua aspek dan gejala yang berdampak pada tubuh dan sosial budaya seseorang.

2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), Secara umum ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Keadaan fisik apa pun dalam pekerjaan yang mungkin berdampak pada karyawan disebut sebagai lingkungan kerja fisik. Tempat kerja yang baik memiliki berbagai ciri fisik, antara lain:

- a. Desain tempat kerja tidak hanya menarik, tetapi juga memperhatikan keselamatan pekerja.
- b. Alat yang sesuai untuk pekerjaan itu.
- c. Sediakan lingkungan yang santai, seperti kantin bisnis atau area terdekat yang mudah diakses oleh staf.
- d. Menyediakan tempat ibadah bagi karyawan, seperti masjid dan mushola.
- e. Menyediakan transportasi yang nyaman, terjangkau, dan mudah diakses oleh karyawan dan transportasi umum.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik terutama merupakan kegiatan yang bertujuan tidak hanya untuk mencari uang tetapi juga untuk menciptakan kepuasan dengan memungkinkan karyawan dan atasannya membentuk hubungan kerja yang baik.

Organisasi harus selalu mempertimbangkan dua jenis lingkungan kerja yang disebutkan di atas. Keduanya terkait erat. Organisasi dapat memilih untuk memprioritaskan hanya satu jenis lingkungan kerja, tetapi lebih baik melakukannya secara optimal untuk memaksimalkan kinerja karyawan.

2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Wijaya & Susanty, 2017), lingkungan kerja dipengaruhi baik oleh unsur fisik maupun non fisik. Faktor fisik antara lain sebagai berikut:

1. Kebersihan, Lingkungan yang bersih dapat memberikan rasa nyaman dan menyenangkan bagi seseorang yang dapat mempengaruhi moralnya.
2. Ventilasi, yang tepat akan menyehatkan tubuh memberikan rasa segar, dan memungkinkan terwujudnya semangat gotong royong.
3. Penerangan, yaitu suatu pekerjaan yang dapat dilakukan dengan lebih baik dan lebih teliti jika penerangan cukup tetapi tidak menyilaukan disediakan.
4. Temperatur, akan memiliki pengaruh yang bervariasi pada tingkat suhu, menurut temuan penelitian. Kondisi ini tidak mutlak, karena daya adaptasi setiap karyawan berbeda-beda tergantung tempat tinggalnya.
5. Kebisingan, di dalam ruangan harus diminimalisir, karena berbahaya bagi kesehatan karyawan dan mengganggu kerja.
6. Keamanan kerja, rasio keamanan kerja yang tinggi dapat membantu karyawan merasa tenang dalam bekerja.
7. Warna, menggunakan warna yang tepat menghasilkan suasana yang nyaman di kantor, memungkinkan karyawan untuk menghabiskan lebih banyak waktu di kantor.

Faktor non fisik yaitu seperti interaksi yang terjalin antara pegawai dengan atasannya saat melaksanakan pekerjaan antara satu karyawan dengan karyawan lainnya dalam rangka meningkatkan suasana kerja yang positif antar pegawai.

2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja yang positif, menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), dapat meningkatkan gairah kerja, produktivitas, dan kinerja, serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Artinya, suasana kerja yang menyenangkan meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan menurunkan moral staf dan menurunkan kinerja karyawan. Perusahaan besar mengkhawatirkan lingkungan kerja mereka, yang meliputi tata letak ruang, tata letak perusahaan, status rekan kerja, peralatan kantor, dan transportasi umum. Hal inilah yang diberikan perusahaan untuk membuat karyawannya merasa nyaman saat bekerja di

suatu perusahaan, sangat menyadari akan posisi karyawannya yang merupakan aset yang sangat penting bagi kesuksesan perusahaan.

2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut (Hartaroe et al., 2021) Peralatan dan bahan yang digunakan secara umum, tempat di mana seseorang bekerja, praktik kerja dan struktur organisasi yang digunakan oleh orang dan kelompok membentuk lingkungan kerja. Indikator lingkungan kerja meliputi alat dan bahan umum yang digunakan, setting tempat seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, dan pengaturan kerja yang dibuat baik untuk individu maupun kelompok. Indikator lingkungan kerja:

- a. Kondisi penerangan
- b. Kondisi suhu udara
- c. Kondisi penggunaan warna
- d. Kondisi ruang gerak yang diperlukan
- e. Keamanan dan kebersihan
- f. Hubungan kerja

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari istilah bahasa Inggris "*disciple*" yang berarti "pengikut" yang serius dan percaya diri dalam tujuan menyebarkan ajaran pemimpin mereka. Ketekunan dan keyakinan adalah fondasi penting dari setiap instruksi. Disiplin mencakup lebih dari sekadar mengikuti norma dan peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin, di sisi lain, dapat memotivasi orang untuk terlibat dalam perilaku yang secara sadar mereka yakini bermanfaat. Disiplin dapat diartikan sebagai ketaatan terhadap segala norma atau ketentuan yang berlaku, serta kesungguhan dalam berbuat atau bertingkah laku (Purwoko, 2017).

Disiplin kerja, menurut (Darmadi, 2020), adalah persepsi dan kemauan individu untuk mengikuti semua aturan organisasi dan norma sosial yang terkait. Kinerja adalah semacam penyelesaian proses, karyawan yang melaksanakan kewajibannya, dan memegang andil penting dalam bisnis.

Menurut (Hustia, 2020), Disiplin adalah sikap kesediaan dan kemauan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan disiplin menurut (Ita et al., 2020), diartikan sebagai tingkat ketaatan dan kepatuhan terhadap norma hukum, serta kesediaan untuk menerima akibat dan sanksi atas pelanggaran hukum.

Disiplin kerja menurut definisi di atas, adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum kesadaran dan kesediaan karyawan agar mentaati semua peraturan perusahaan untuk mengubah perilaku sehingga harapan karyawan terpenuhi dan diperoleh kepuasan kerja.

2.2.1 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Hartaroe et al., 2021), tindakan disiplin adalah selalu mengikuti aturan. Juga ditentukan bahwa waktu dan aktivitas atau tindakan adalah dua komponen penting dari disiplin. Indikator dari disiplin :

- a. Kepatuhan pada peraturan
- b. Efektif dalam bekerja
- c. Tindakan korektif
- d. Kehadiran tepat waktu
- e. Tingkat absensi
- f. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Berikut indikator disiplin kerja menurut (Teguh Prasetyo & Marlina, 2019), antara lain :

1. Aturan yang mengatur waktu masuk, waktu pulang, dan waktu istirahat.
2. Aturan dasar pakaian, dan perilaku di kantor.
3. Hubungan antara aturan kerja dengan unit kerja lainnya.
4. Kebijakan perusahaan yang membatasi apa yang dapat dan tidak dapat dilakukan karyawan sewaktu bekerja, dan sebagainya.

2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Andriyani et al., 2020) menyatakan bahwa ada dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah cara mendesak karyawan untuk mengikuti dan menaati persyaratan pekerjaan perusahaan, dengan tujuan utama memotivasi karyawan untuk melakukan disiplin diri. Karyawan dapat melindungi diri dari peraturan perusahaan dan institusi dengan bersifat proaktif. Para pemimpin bisnis bertanggung jawab untuk menanamkan budaya organisasi dengan disiplin preventif. Karyawan, di sisi lain harus menyadari dan mengikuti semua kebijakan dan prosedur perusahaan. Disiplin preventif adalah sistem yang terkait dengan semua komponen persyaratan kerja struktur organisasi saat ini. Struktur organisasi yang baik diperkirakan akan memudahkan untuk memotivasi disiplin kerja.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah usaha untuk mengajarkan karyawan bagaimana mengikuti kebijakan perusahaan atau organisasi untuk menyetarakan aturan. Karyawan yang melanggar tindakan disiplin dikenakan sanksi di bawah tindakan disipliner korektif. Sanksi dimaksudkan untuk membantu karyawan yang melanggar peraturan, memastikan bahwa mereka mengikuti aturan, dan memberi mereka pelajaran.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, menurut (Jufrizen & Hadi, 2021):

1. Kepemimpinan
2. Sistem penghargaan
3. Keterampilan
4. Respons layanan
5. Keadilan
6. Pemantauan terarah
7. Sanksi hukuman
8. Kekuatan
9. Hubungan kemanusiaan

Menurut Fathoni (2006), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kompetensi, kepemimpinan yang unggul, kompensasi (upah dan

tunjangan), keadilan, jaminan keuangan dan sosial, waskat (pengawasan berkelanjutan), sanksi hukuman, kepemimpinan yang tegas dan interaksi interpersonal, dan sifat manusia yang harmonis.

2.2.4 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut (Andry, 2019), setiap pegawai membutuhkan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan prasyarat terbentuknya sikap, watak, dan tatanan hidup disiplin yang akan mempermudah karyawan untuk bekerja di lingkungan kerja yang menyenangkan dan mengakomodasi pencapaian tujuan. Berikut ini adalah beberapa fungsi disiplin:

1. Mengatur kehidupan bersama

Disiplin digunakan untuk menjaga ketertiban dalam kelompok atau komunitas tertentu. Akibatnya, hubungan interpersonal antara orang-orang meningkat dan lancar.

2. Kembangkan kepribadian yang berbeda

Kepribadian karyawan mungkin dibentuk oleh disiplin. Kepribadian seseorang sangat dipengaruhi oleh lingkungan yang disiplin.

3. Melatih kepribadian

Disiplin adalah suatu cara untuk membentuk kepribadian seorang karyawan agar secara konsisten memberikan hasil yang sangat baik. Sikap, perilaku, dan pola hidup yang baik dan disiplin terbentuk seiring berjalannya waktu. Pada awalnya, paksaan dapat digunakan untuk menegakkan disiplin. Namun, disiplin akan dilakukan secara tidak sadar dan akan dianggap sebagai persyaratan dan kebiasaan sebagai hasil dari pengulangan dan proses pelatihan yang berkelanjutan.

4. Hukuman

Disiplin ditambah dengan rasa takut akan sanksi atau hukuman sangat diperlukan sebab dapat memberi orang motivasi yang mereka butuhkan untuk patuh dan patuh. Dorongan untuk kepatuhan dan kepatuhan mungkin lemah tanpa ancaman dan hukuman, dan motivasi untuk mengikuti aturan berkurang.

5. Membangun suasana yang menyenangkan

Disiplin tempat kerja bertujuan untuk membangun sikap, perilaku, dan ketertiban hidup yang disiplin di lingkungan tempat seseorang ditempatkan, termasuk tempat kerja, agar terbentuk tempat kerja yang tenteram dan tertib.

2.2.5 Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin yang baik, menurut (Syafrina, 2017), menunjukkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini menumbuhkan semangat kerja, serta pencapaian tujuan perusahaan dan karyawannya. Akibatnya, manajer berusaha untuk memastikan bahwa karyawan mereka selalu disiplin.

Sikap positif seperti loyalitas, kegembiraan, kerja sama tim, kebanggaan dalam pelayanan, dan kepatuhan terhadap komitmen ditampilkan oleh karyawan dengan antusias yang tinggi. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi terkait dengan sikap dan praktik semacam itu merupakan salah satu sikap dan tindakan tersebut adalah disiplin. Karyawan memiliki sikap mental yang meliputi disiplin. Sikap mental mengacu pada sikap seseorang terhadap pekerjaan, bekerja di industri, kebutuhan untuk menghasilkan produk berkualitas tinggi, memberikan layanan pelanggan yang luar biasa, dan terakhir, integritas moral dan reputasi (Andry, 2019).

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi dan bergantung pada kualitas dan daya saing perusahaan. Kinerja individu karyawan adalah masalah individu. Karena setiap karyawan berkinerja pada tingkat yang berbeda dalam melaksanakan tanggung jawab mereka. Kinerja karyawan secara individu dapat digunakan oleh manajemen untuk menilai kinerja karyawan (Adha et al., 2019). Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yang diartikan sebagai kinerja yang memenuhi kriteria organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Perusahaan dapat berkembang dalam iklim persaingan yang tidak terduga dengan meningkatkan kinerja staf. Akibatnya, masalah manajemen yang paling berat adalah upaya peningkatan kinerja karyawan, karena keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan bergantung pada kapasitas orang-orang yang terlibat (Kusniawati et al., 2019).

Kinerja pegawai ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kedua, kinerja merupakan konsekuensi dari kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas. Prestasi kerja karyawan didefinisikan

sebagai kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas atau keterampilan yang berhubungan dengan karyawan (Novriani Gultom & Nurmaysaroh, 2021).

Kinerja menurut Bangun (2012:321) merupakan konsekuensi dari pekerjaan seseorang dan ditentukan oleh kebutuhan pekerjaan. Pekerjaan memiliki persyaratan khusus tidak dapat dijalankan untuk memenuhi tujuan yang disebut standar pekerjaan (Minggu et al., 2019).

Menurut (Yantika et al., 2018) Kinerja adalah hasil kerja atau perilaku asli seorang karyawan, berdasarkan pekerjaannya dalam bisnis. Kinerja juga mengacu pada hasil kualitatif dan kuantitatif yang dicapai dalam kaitannya dengan kewajiban yang diberikan. Selain itu, tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan keterlibatan karyawan semuanya memengaruhi kesuksesan mereka. Karena karyawan menerima umpan balik dari pekerjaannya, dia selalu terlibat aktif dalam tugas yang ada, dan pekerjaan berkualitas tinggi juga diharapkan. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena memberikan pemahaman yang komprehensif tentang upaya dan inovasi, yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja mereka. Evaluasi kinerja karyawan sering dilakukan secara berkala pada waktu-waktu yang telah ditentukan (Azhad. Et al., 2015).

Karena kinerja merupakan pertanda bagaimana suatu perusahaan/lembaga dapat mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa hal tersebut sangat terkait dengan kesulitan produktivitas, berdasarkan beberapa definisi di atas. Dalam situasi ini, upaya untuk menganalisis kinerja organisasi sangat penting.

2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Asri & Silvianita, 2021), ada berbagai metode untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Isi suatu pekerjaan dapat digunakan untuk menentukan standar pekerjaan, yang menjadi dasar penilaian setiap pekerjaan, berikut indikator kinerja:

- a. Kuantitas, hal ini menunjukkan bahwa dimensi ini menggambarkan volume pekerjaan yang dilakukan oleh orang atau kelompok sebagai kondisi yang diperlukan yang menjadi norma untuk bekerja.

- b. Kualitas, pekerjaan artinya setiap orang dalam organisasi harus memenuhi persyaratan tertentu agar dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dibutuhkan oleh suatu jabatan tertentu.
- c. Ketepatan waktu, hal ini menunjukkan bahwa setiap pekerjaan memiliki seperangkat persyaratan yang terpisah dan tugas tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena bergantung pada yang lain. Karyawan harus dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dalam dimensi ini.
- d. Kehadiran, ini menunjukkan bahwa tugas-tugas tertentu membutuhkan kehadiran staf untuk menyelesaikannya dalam waktu yang ditentukan. Kehadiran karyawan di tempat kerja berdampak pada seberapa baik kinerja mereka.

Sedangkan berikut indikator untuk mengukur kinerja karyawan (Teguh Prasetyo & Marlina, 2019):

1. Efektif, indikator ini menilai kecukupan prosedur akhir untuk mencapai tujuan tertentu.
2. Efisien, indikator ini menilai konsistensi proses untuk menciptakan output dengan biaya potensial terendah.
3. Kualitas, kesamaan antara kualitas suatu produk atau jasa yang dihasilkan dengan tuntutan dan harapan konsumen diukur dengan indikator ini.
4. Ketepatan waktu, indikator ini menentukan apakah pekerjaan telah selesai dengan tepat dan sesuai jadwal.
5. Produktivitas, indikator ini yang menilai efisiensi organisasi.

2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan diatur oleh tiga aspek utama, menurut (Wijaya & Susanty, 2017):

1. Kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas
Bakat, minat, dan kepribadian individu adalah bagian dari keahlian karyawan. Tingkat keterampilan individu adalah sebagai berikut bahan baku yang dimiliki oleh karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, keterampilan, keterampilan interpersonal, keterampilan teknis. Akibatnya, jika seorang karyawan memiliki

keterampilan pribadi yang sesuai, dia dapat melakukannya dengan baik di tempat kerja.

2. Tingkat usaha

Etos kerja, kehadiran, dan motivasi adalah contoh upaya karyawan untuk organisasi. Motivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik diukur dari tingkat usaha mereka. Akibatnya, karyawan memiliki keterampilan individu untuk menyelesaikan pekerjaan, tetapi mereka tidak melakukannya tanpa sedikit usaha.

3. Dukungan organisasi

Mengacu pada layanan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, seperti pelatihan, pengembangan, perangkat teknologi, dan manajemen.

Menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1. Faktor internal pegawai, seperti karakteristik karyawan yang bersifat intrinsik sejak lahir dan yang diperoleh selama pengembangan. Kemampuan, karakteristik pribadi, kondisi fisik dan psikis semua variabel bawaan. Wawasan, kemahiran, semangat kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja termasuk di antara unsur-unsur yang diperoleh.
2. Faktor lingkungan internal suatu organisasi, didukung oleh organisasi dimana organisasi tersebut beroperasi. Bantuan ini memiliki dampak yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan. Visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, penghargaan, kepemimpinan, budaya organisasi, dan orang-orang adalah contoh pengaruh lingkungan internal.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi, seperti insiden, peristiwa, atau suasana yang terjadi di lingkungan di luar organisasi. Komunitas ekonomi, politik, sosial, budaya, dan agama, serta pesaing, adalah contoh elemen lingkungan eksternal yang mempengaruhi organisasi.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja, menurut (Rahman, 2021), bertujuan untuk: memahami keterampilan dan kompetensi karyawan sebagai dasar perencanaan. Dari segi personel, terutama untuk memperbaiki kondisi kerja, meningkatkan kualitas dan hasil kerja. Sebagai dasar untuk mengembangkan dan mendayagunakan pegawai dengan sebaik-baiknya sehingga dapat diarahkan pada jenjang/program karir, promosi dan kemajuan. Dapat disimpulkan bahwa tujuan evaluasi kinerja adalah untuk menentukan seberapa besar tanggung jawab pekerja terhadap tugas yang diberikan oleh atasannya, serta untuk memudahkan atasan memahami seberapa terampil dan cakup karyawan dalam menjalankan setiap tugas.

2.4 Penelitian Terdahulu

Sebagai landasan untuk penelitian ini, penelitian sebelumnya sangat penting. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi hasil penelitian sebelumnya, serta perbandingan dan penjelasan yang dapat membantu penelitian selanjutnya. Studi sebelumnya dari berbagai jurnal pendukung disertakan di bawah ini.

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti dan Tahun Terbit	Judul Artikel	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
1.	Aini Kusniawati, Nurhayati, Rosy Herlina, Volume 1 Nomor 1 (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian, variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Winda Andriani dan Rahmi Widyanti,	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja	Secara Simultan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh

No.	Nama Peneliti dan Tahun Terbit	Judul Artikel	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
	Volume 7 Nomor 2 (2020)	Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)	Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja.
3.	Darmadi, Volume 3 Nomor 3 (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Secara bersama-sama terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.
4.	Apfia Ferawati, Volume 5 Nomor 1 (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh Lingkungan Kerja, dan Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh Disiplin Kerja.
5.	Marsel Mario Minggu, Victor P.K. Lengkokg, dan Farlane S. Rumokoy, Volume 7 Nomor 2 (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan

No.	Nama Peneliti dan Tahun Terbit	Judul Artikel	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
6.	Arief Rahman, Volume 8 Nomor 1 (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pandeglang	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan berkontribusi normal terhadap Kinerja pegawai dan variabel Disiplin Kerja terdapat pengaruh yang signifikan dan berkontribusi normal terhadap Kinerja pegawai.
7.	Syardiansah dan Melati Putri Utami, Volume 5 Nomor 2 (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sari Di Aceh Tamiang	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.
8.	Kunti Nurul Aini dan Teguh Ariefiantoro, Volume 16 Nomor 4 (2018)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan dan Disiplin Kerja terbukti

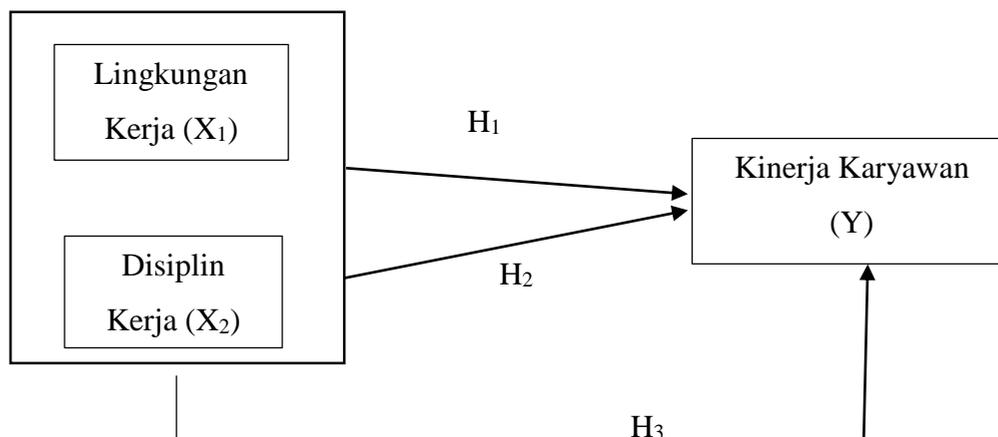
No.	Nama Peneliti dan Tahun Terbit	Judul Artikel	Variabel yang diteliti	Hasil Penelitian
				berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja karyawan.
9.	Yuli Yantika, Toni Herlambang, dan Yusron Rozzaid, Volume 4 Nomor 2 (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Sumber : Data diolah (2022)

2.5 Kerangka Konseptual

Variabel penelitian dihubungkan oleh kerangka teori yang meliputi variabel independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), serta variabel dependen Kinerja (Y). Dalam kerangka penelitian, keterkaitan antar variabel dapat didefinisikan sebagai berikut:

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian



Sumber : Data diolah (2022)

2.6 Hipotesis

Hipotesis dikemukakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengarahkan penelitian yang akan dilaksanakan. Jika hipotesis tidak terbukti, menyiratkan bahwa itu salah, masalah dapat diselesaikan dengan menggunakan kebenaran yang diperoleh dari penilaian sukses sebelumnya.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Karina et al., 2020), lingkungan kerja diartikan sebagai “segala sesuatu yang terjadi pada pekerja dan dapat berdampak pada pelaksanaan pekerjaan yang telah dialokasikan”. Iklim kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan prospek pekerjaan merupakan indikator lingkungan kerja yang lebih baik. Lingkungan kerja dapat dilihat dari kondisi lingkungan yang ada disekitar karyawan dan dapat berdampak pada kinerjanya. Tempat kerja, peralatan dan perlengkapan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja. Pekerjaan karyawan dipengaruhi oleh berbagai keadaan, termasuk hubungan yang harmonis dan kekeluargaan. Karyawan akan bertahan di perusahaan yang sama jika mereka memiliki hubungan yang bahagia dengan rekan kerja mereka. Salah satu penunjang proses dalam bekerja adalah tersedianya peralatan kerja yang lengkap, yang bukan merupakan hal baru. Alhasil, jika dibarengi dengan lingkungan kerja yang positif, berpotensi meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tempatnya bekerja. Hal ini

didukung oleh penelitian dari (Vernandes et al., 2022) menemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Nugrahaningsih & Julaela, 2017) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, bahwa karyawan akan merespon positif lingkungan kerja yang menyenangkan dengan meningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasan dan bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja ini akan menghasilkan peningkatan kinerja.

Sedangkan pada penelitian menurut (Yuliana et al., 2017) Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan, dikarenakan Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemukan di dalam dan di sekitar lokasi tempat orang bekerja, serta metode kerja dan pengaturan kerja baik untuk individu maupun kelompok. Akibatnya, lingkungan kerja sangat penting dalam membantu seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Ketika manusia dapat melakukan aktivitas secara optimal, dalam lingkungan kerja yang sehat, aman, dan nyaman, maka dikatakan baik atau sesuai. Berdasarkan Analisa tersebut diatas maka hipotesis yang dibangun sebagai berikut:

H₁ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian, disiplin kerja merupakan prediktor kinerja karyawan (Nugrahaningsih & Julaela, 2017). Jika budaya disiplin karyawan dapat terus diterapkan, tujuan organisasi akan tercapai. Keadaan keinginan dan kenyataan yang harmonis akan terwujud melalui penerapan disiplin yang dilandasi kesadaran dan realisasi. Hak dan kewajiban karyawan harus diselaraskan sebelum keadaan kerja yang harmonis dapat dicapai. Akibatnya, disiplin dapat didefinisikan sebagai sikap pengabdian dan penghormatan seseorang atau kelompok terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam perilaku dan tindakan mereka. Akibatnya, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan.

Prestasi kerja dikaitkan dengan disiplin karena digunakan untuk menilai kinerja sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan ketika disiplin dikelola

secara memadai melalui manajemen sumber daya manusia. Karena disiplin memiliki efek positif pada kinerja karyawan, maka disiplin tidak dapat diabaikan dalam penilaian kinerja perusahaan atau organisasi, hal ini didukung oleh penelitian dari (Nurjaya, 2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Karyawan dengan tingkat disiplin kerja yang tinggi menunjukkan komitmen mereka terhadap perusahaan dan integritas mereka. Karyawan dengan tingkat disiplin yang tinggi hampir pasti akan meningkatkan kinerjanya, secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian dari (Siswati, 2017). Berdasarkan Analisa tersebut diatas maka hipotesis yang dibangun sebagai berikut:

H₂ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja menurut (Sihaloho & Siregar, 2019), didefinisikan sebagai “segala sesuatu hal atau elemen yang mungkin memiliki dampak langsung atau tidak langsung suatu perusahaan atau organisasi dan berdampak positif atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan karyawannya.”

Disiplin didefinisikan oleh (Ilham, 2017) sebagai “ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan yang berlaku untuk berbagai situasi organisasi.” Disiplin sangat penting untuk menggapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Disiplin menggunakan organisasi sebagai sarana untuk mempertahankan keberadaan mereka.

Evaluasi kinerja karyawan didasarkan pada pekerjaan yang telah dilakukan karyawan selama periode waktu tertentu. Target produktivitas ini tercapai setelah melalui banyak musyawarah dan mufakat. Hal yang sama dapat dikatakan untuk evaluasi kinerja. Perusahaan harus menyadari bahwa produktivitas karyawan sangat penting untuk kesuksesan mereka, tetapi atribut setiap orang itu unik, sehingga menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda-beda, hasil penelitian yang dilakukan oleh

(Vernandes et al., 2022) menemukan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian menurut (Oktafien, 2018) Secara simultan variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh efektivitas yang dirasakan dari lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja. Setiap keuntungan dalam kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh kemandirian yang dirasakan dari lingkungan kerja dan tingkat disiplin kerja.

Dan menurut penelitian (Suwondo & Sutanto, 2019) Lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang menyenangkan cenderung lebih antusias dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memikul tanggung jawab yang signifikan untuk meningkatkan kinerjanya. Ekspresi kebahagiaan karyawan dan kepatuhan mereka terhadap peraturan perusahaan mencerminkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Berdasarkan Analisa tersebut diatas maka hipotesis yang dibangun sebagai berikut:

H₃ : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Patriot.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Metode ilmiah adalah metode pemecahan masalah dengan menggunakan konsep-konsep logis untuk penemuan, validasi, dan penjelasan kebenaran atau metode ilmiah untuk memperoleh kebenaran ilmiah. Prosedur penelitian yang tepat digunakan untuk meminimalkan pemecahan masalah spekulatif dan untuk meningkatkan objektivitas dalam eksplorasi pengetahuan (Siregar, 2017). Penulis dalam penelitian ini mengambil metode kuantitatif, yang memerlukan evaluasi ilmiah yang menyeluruh terhadap komponen dan fenomena, serta interaksinya. Penelitian kuantitatif digunakan untuk membuat dan menguji model matematika, ide, dan hipotesis tentang kejadian alam. Prosedur pengukuran sangat penting dalam penelitian kuantitatif karena mereka membangun hubungan mendasar antara pengamatan aktual dan representasi numerik dari hubungan tersebut (Wijaya & Susanty, 2017).

Penelitian ini mengandalkan data primer. Data Primer digunakan untuk mengumpulkan informasi yang dibutuhkan untuk penelitian ini, termasuk data yang dikumpulkan melalui observasi, peneliti juga melakukan wawancara langsung dengan responden setelah mengajukan pertanyaan atau menyebarkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian untuk melengkapi data penelitian, jurnal penelitian, buku referensi, dan pengumpulan data pada Perumda Tirta Patriot (Abdul Hanafi, 2018).

Penulis memanfaatkan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji F, uji T, dan uji koefisien determinasi untuk mengkonfirmasi keakuratan data yang dipakai dalam penelitian ini. Data dikumpulkan dengan mengajukan kuesioner kepada responden dan menganalisis hasilnya menggunakan program SPSS versi 23.

3.2 Tahapan Penelitian

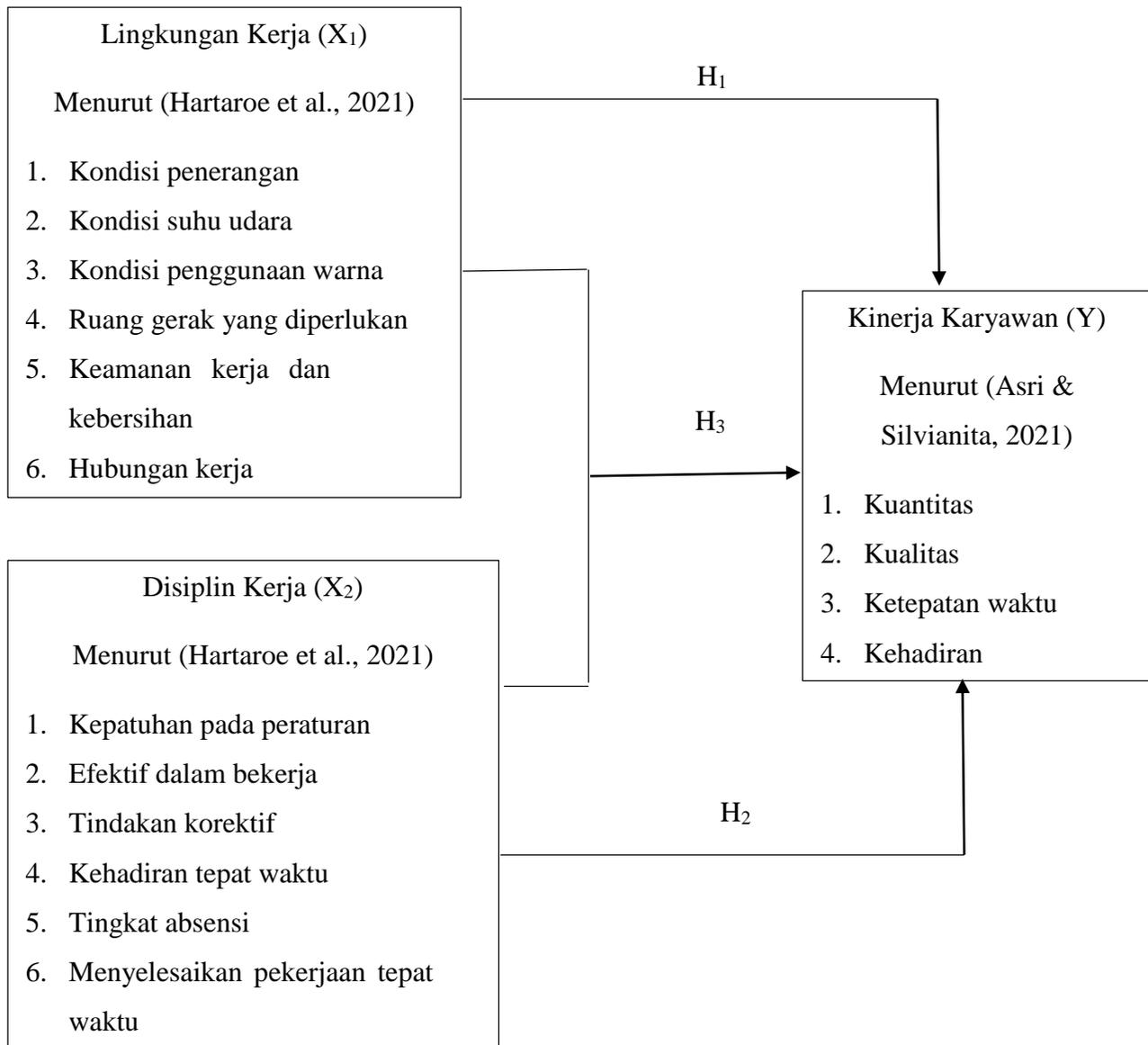
Ada berbagai tahapan proses penelitian yang harus diperhatikan ketika melakukan penelitian, sekaligus menjadi landasan bagi tahapan penelitian penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Tentukan masalah
2. Lakukan penelitian kepustakaan
3. Membangun kerangka konseptual
4. Variabel, hipotesis, dan pernyataan penelitian diidentifikasi dan didefinisikan
5. Pengembangan desain penelitian
6. Metode pengambilan sampel
7. Mengumpulkan dan mengkualifikasi data
8. Analisis data
9. Interpretasi dan komunikasi hasil penelitian

3.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan hasil dari sintesis, abstraksi, dan eksploitasi berbagai ide dan pemikiran ilmiah yang mencerminkan paradigma penelitian, yang mengandung makna bahwa kerangka konseptual didasarkan pada tujuan sastra yang dinyatakan dalam Bab 2. Hubungan faktor dan variabel-variabel yang berhubungan dengan masalah penelitian tertuang dalam kerangka konseptual (Endra, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah dibahas sebelumnya. Sejauh mana, dampak lingkungan kerja dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan dibahas dalam penelitian ini. Model konseptual penelitian adalah sebagai berikut:

Gambar 3.1 Model Konseptual



Sumber : Data diolah (2022)

3.4 Operasional Variabel

Definisi operasional adalah bagian dari studi yang menjelaskan variabel operasional dan memungkinkan mereka untuk diukur (Andriyani et al., 2020).

Definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Bebas)

Variabel yang mempengaruhi atau menyebabkan perubahan atau munculnya variabel terikat (Yantika et al., 2018). Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) merupakan faktor independen dalam penelitian ini.

2. Variabel Dependen (Terikat)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen) (Yantika et al., 2018). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 3.1 Operasional Variabel

No.	Variabel	Dimensi	Butir Instrumen	Sumber
1.	Lingkungan Kerja (X_1)	Kondisi penerangan	1	(Hartaroe et al., 2021)
		Kondisi suhu udara	2	
		Kondisi penggunaan warna	3	
		Ruang gerak yang diperlukan	4	
		Keamanan kerja dan kebersihan	5,6	
		Hubungan kerja	7	
2.	Disiplin Kerja (X_2)	Kepatuhan pada peraturan	1	(Hartaroe et al., 2021)
		Efektif dalam bekerja	2	
		Tindakan korektif	3	
		Kehadiran tepat waktu	4	
		Tingkat absensi	5	
		Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	6	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas	1	(Asri & Silvanita, 2021)
		Kualitas	2, 3	
		Ketepatan waktu	4, 5	

No.	Variabel	Dimensi	Butir Instrumen	Sumber
		Kehadiran	6	

Sumber : Data diolah (2022)

3.5 Waktu dan Tempat Penelitian

3.5.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini berlangsung pada 23 Mei s/d 24 Juni 2022.

3.5.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Perumda Tirta Patriot yang beralamat di Jl. Perjuangan No.99, RT.003/RW.011, Marga Mulya, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat 17142.

3.6 Metode Pengambilan Sampel

3.6.1 Populasi Penelitian

Populasi yaitu generalisasi yang mencakup dari item atau orang dengan jumlah dan sifat tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti yang harus diteliti dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan perumda tirta patriot sebanyak 200 karyawan.

3.6.2 Sampel Penelitian

Menurut (Nurrahmah et al., 2021), sampel yaitu unit dari jumlah dan ciri-ciri yang dipunyai oleh populasi tersebut. Sampel populasi yang digunakan harus secara akurat mencerminkan populasi yang diteliti. Adapun kriteria dari sampel yang diambil yaitu:

- a. Seluruh karyawan Perumda Tirta Patriot.
- b. Karyawan yang hadir dan bersedia menjadi responden.

Penelitian ini memakai teknik *probability sampling*, artinya setiap elemen (anggota) populasi memegang peluang yang sama untuk dipilih sebagai anggota

sampel. Metode yang digunakan adalah *probability sampling* dengan menggunakan strategi *simple random sampling*, dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata populasi yang ada.

Menurut teknik pengambilan sampel penulis, jumlah sampel untuk penelitian ini adalah 133 responden. Dalam penelitian ini, rumus Slovin akan digunakan untuk merepresentasikan bilangan sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi dan dihitung, sehingga tidak memerlukan tabel untuk jumlah sampel, tetapi dapat dilakukan dengan menggunakan rumus dan perhitungan sederhana. Berikut ini adalah rumus Slovin untuk menentukan keberadaan sampel:

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

Keterangan :

N = Ukuran sampel / jumlah responden

n = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditoleransi; e = 0,5

Sehingga untuk mengetahui ukuran sampel dalam penelitian ini, maka dilakukan perhitungan sebagai berikut:

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

$$N = \frac{200}{1 + 200 (0,05)^2}$$

$$N = \frac{200}{1 + 200 (0,0025)}$$

$$N = \frac{200}{1 + 0,5}$$

$$N = \frac{200}{1,5} = 133,33$$

Maka dibulatkan menjadi 133 sampel/responden.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Penulis menggunakan metode kuantitatif dalam penelitian ini, seperti penyelidikan ilmiah yang sistematis dari bagian-bagian dan fenomena, serta hubungan mereka. Data dapat dikumpulkan dalam berbagai metode, termasuk:

1. Observasi

Observasi, menurut (Sugiyono, 2019) adalah kegiatan kompleks yang terdiri dari berbagai proses biologis dan psikologis. Mengamati dan mengingat adalah dua proses yang paling mendasar.

2. Kusioner atau Angket

Adalah suatu bentuk pengumpulan data di mana responden diberikan deretan pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk ditanggapi (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan skala likert, yang mengubah variabel yang diukur menjadi indikator variabel. Komponen instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan kemudian dibuat dengan menggunakan indikator-indikator tersebut sebagai titik tolak (Sugiyono, 2019). Berikut ini adalah aturan skala likert:

Tabel 3.2 Skala Likert

Skor	Tanggapan	Pilihan
5	Sangat Setuju	SS
4	Setuju	S
3	Kurang Setuju	KS
2	Tidak Setuju	TS
1	Sangat Tidak Setuju	STS

Sumber : (Astuti & Rahardjo, 2021)

3. Wawancara

Data lisan dikumpulkan dengan menggunakan berbagai instrumen, salah satunya adalah wawancara. Hal ini harus dilakukan secara menyeluruh agar diperoleh informasi yang akurat dan tepat (Sulianty & Sitanggang, 2022).

3.8 Jenis dan Sumber Data

Menurut penelitian, teknik pengumpulan data merupakan isu utama yang memiliki signifikansi strategis (Samudera, 2020). Hal ini dikatakan karena tujuan dari penelitian adalah untuk mengumpulkan data, termasuk primer maupun sekunder. Peneliti menggunakan data primer untuk memperoleh informasi dengan menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara dengan staf bagian sumber daya manusia. Kuesioner adalah strategi pengumpulan data dimana responden diberikan beberapa jenis pertanyaan tertulis dari setiap variabel penelitian dan diminta untuk menjawab pertanyaan tersebut secara langsung. Kuesioner juga merupakan cara yang baik bagi peneliti untuk mengetahui secara pasti variabel apa yang ingin diteliti dan informasi apa yang dapat mereka peroleh dari responden.

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas

Koefisien korelasi antara skor pertanyaan atau indikator yang diuji dengan skor total suatu variabel dinilai dengan menggunakan uji validitas, menurut (Herlina, 2019). Signifikansi koefisien korelasi diperiksa pada tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) untuk menentukan apakah suatu item dapat digunakan. Suatu item dianggap sah jika memiliki korelasi yang signifikan dengan skor total item tersebut. *Korelasi Pearson*, juga dikenal sebagai *Korelasi Product Moment*, ditemukan oleh *Karl Pearson* dan merupakan salah satu dari beberapa metode uji validitas yang umum digunakan dengan SPSS. Koreksi *Item-Total Correlation* adalah teknik kedua.

Menurut (Darma, 2021) Kriteria pengujian uji validitas sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrumen penelitian dikatakan valid.

- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrument penelitian dikatakan invalid.

3.9.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Darma, 2021) Uji reliabilitas instrument untuk melihat apakah data yang dihasilkan dapat dipercaya atau tidak. Pada dasarnya, uji reliabilitas menilai variabel dengan mengajukan pertanyaan atau membuat pernyataan. Nilai cronbach's alpha dibandingkan dengan taraf atau taraf signifikansi yang digunakan dalam uji reliabilitas. Tingkat atau taraf signifikan yang digunakan bisa 0,5, 0,6, dan 0,7 tergantung kebutuhan dalam penelitian.

Berikut ini adalah kriteria pengujian sebagai berikut:

- a. Jika nilai *Cronbach's alpha* > tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan reliable.
- b. Jika nilai *Cronbach's alpha* < tingkat signifikan, maka instrumen dikatakan tidak reliable.

3.10 Uji Asumsi Klasik

Pengujian menentukan apakah layak atau tidaknya yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen didasarkan pada masukan variabel independen, maka model regresi harus bebas dari asumsi sebagai berikut:

3.10.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data menentukan apakah data yang diperoleh berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam statistik, menurut (Wijayanti Sutha, 2021). Tujuan dari penilaian normalitas data yaitu untuk melihat apakah data yang diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada responden penelitian dengan distribusi normal atau tidak, terdiri dari beberapa elemen yang mewakili beberapa pihak. Uji statistik kolmogrof adalah salah satu dari dua pendekatan untuk menentukan apakah residual terdistribusi normal dalam uji normalitas ini. Jika kriteria berikut terpenuhi :

- a) Sig. > 0,05 maka data berdistribusi normal.
- b) Sig. < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

3.10.2 Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinieritas, menurut (Amir Fiqi, 2018), adalah untuk melihat apakah model regresi menemukan keterkaitan antara variabel bebas (independen). Hubungan atau korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi linier berganda diuji dengan menggunakan uji ini. Adanya korelasi antar variabel bebas dapat menjadi penghambat dalam pemanfaatan variabel terikat. Ketika variabel bebas dalam model regresi memiliki hubungan atau korelasi linier yang tinggi, ini dikenal sebagai multikolinieritas, dan model regresi yang baik tidak memiliki masalah ini. Ketika mayoritas variabel terhubung, multikolinieritas kemungkinan besar akan muncul. Bila $VIF > 10$, muncul gejala multikolinieritas.

3.10.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menentukan ada tidaknya ketidaksamaan varian dari satu pengamatan ke pengamatan berikutnya dalam model regresi (Amir Fiqi, 2018). Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan mencari pola pada grafik *Scatterplot* antara SPRESID dan ZPRED, dimana sumbu Y mewakili sumbu Y yang di prediksi dan sumbu X mewakili residual standar (Y diprediksi – Y sebenarnya) yang telah di *standardized*. Berikut ini adalah kriteria yang digunakan dalam pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas:

- a. Heteroskedastisitas ditunjukkan dengan munculnya suatu pola, seperti pola titik-titik yang konsisten atau teratur (bergelombang, melebur, lalu menyempit).
- b. Jika tidak ada pola yang terlihat dan jarak antara titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y berdistribusi merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Ketika dua atau lebih variabel bebas (X) sebagai faktor predator diubah (nilainya dinaikkan), analisis regresi berganda digunakan untuk mengantisipasi bagaimana kondisi (naik turun) variabel terikat (Y) (Aini & Ariefiantoro, 2018). Persamaan untuk model regresi berganda adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

- Y = Variabel Dependen
- a = Harga konstanta
- b1 = Koefisien regresi pertama
- b2 = Koefisien regresi kedua
- X1 = Variabel independent pertama
- X2 = Variabel independent kedua
- e = Koefisien error

3.12 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (lingkungan kerja dan disiplin) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

3.12.1 Uji Kelayakan Secara Simultan (Uji F)

Menurut (Amir Fiqi, 2018) Uji F digunakan untuk menguji hipotesis secara bersamaan. "Uji statistik F hanya menilai apakah model termasuk variabel independen atau bebas memiliki efek gabungan pada variabel dependen." Dalam kondisi berikut, uji F membedakan pentingnya Fhitung dan Ftabel:

- a. Jika taraf signifikansi 5%, maka H_0 dan H_a keduanya dapat diterima.
- b. Jika taraf signifikansi 5%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berikut ini adalah hipotesis yang diajukan:

- a. $H_0 = 0$, menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja (variabel X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel Y).
- b. $H_a \neq 0$ menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja (variabel X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (variabel Y).

3.12.2 Uji Kelayakan Secara Parsial (Uji T)

Uji t-statistik menentukan seberapa penting setiap variabel penjelas atau independen dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen, menurut (Aini & Ariefiantoro, 2018). Berikut ini adalah bagaimana uji-t dilakukan:

- a. Jika signifikansi $< 0,05$ artinya ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.
- b. Jika signifikansi $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

3.12.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut (Adha et al., 2019), koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menilai tingkat akurasi terbaik dalam analisis regresi, dengan rentang 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Karena koefisien determinasi (R^2) adalah 0, maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat. Variabel bebas dianggap berpengaruh terhadap variabel terikat jika koefisien determinasi mendekati satu. Koefisien determinasi juga digunakan untuk menentukan persentase perubahan variabel dependen (Y) sebagai akibat dari variabel independen (X).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Unit Pengelola Instalasi Air Bersih (SP-IPAS) didirikan sebagai jawaban atas tingginya kebutuhan masyarakat akan air bersih, dengan H.Ir. Dudy Setiabudhi sebagai pemimpinya. Pendiannya diawali dari proyek *WEST JAVA URBAN DEVELOPMENT SECTOR PROJECT* (WJ-UDSP) ADB LOAN 1384-INO pada tahun 2001-2003, dengan pembiayaan dari bantuan ADB, Pemerintah Pusat, dan Pemerintah Kota Bekasi. Tujuannya adalah untuk memasok air bersih kepada orang-orang yang tinggal di lokasi di mana air bersih langka.

Sesuai SK tersebut, setelah proyek selesai, penanganan hasil pembangunan diberikan kepada Unit Pengelola Instalasi Air Bersih (SP-IPAS). Walikota Bekasi Nomor 693/DTKP/x/2003. SP-IPAS merupakan penyedia layanan air bersih yang terpercaya karena pengelolaannya yang baik. Jumlah konsumen yang terus meningkat mengharuskan pertumbuhan manajemen dan organisasi. Sebagai hasil SK Walikota Nomor 71 Tahun 2004 yang diketuai oleh H. Dadang Hidayat, SP-IPAS disempurnakan sebagai Pengelola Instalasi Pengelolaan Air Teluk Buyung (PIPA TB).

PIPA Tirta Benteng semakin menonjol di Kota Bekasi seiring dengan perbaikan manajemen perusahaan. Dengan Peraturan Daerah Kota Bekasi Nomor 02 Tahun 2006, kemampuan berkontribusi dalam PAD Kota Bekasi sebagai tolak ukur pembenahan organisasi menuju Perumda Tirta Patriot Kota Bekasi, sampai dengan sementara diangkatnya Direktur Perumda, H. Dadang Hidayat. Tidak lama kemudian, H. Syafei Muhamad akhirnya diangkat sebagai Direktur definitif Perumda Tirta Patriot Kota Bekasi oleh Walikota Bekasi.

Sesudah Direktur H. Syafei Muhamad mengumumkan pengunduran dirinya, H. Siswantor diangkat sebagai Direktur sementara hingga Direktur Perumda Tirta Patriot Kota Bekasi berikutnya resmi terpilih. Karena tidak adanya Direktur tetap, H. Siswantor digantikan oleh Yudrin Bowta (alm) Direktur sementara Perumda Tirta Patriot Bekasi.

Lantas, sesuai dengan Peraturan Walikota Nomor 35 Tahun 2011 tentang struktur dan keorganisasi, Perumda Tirta Patriot Kota Bekasi diangkat menjadi tiga orang direktur. Terdiri dari Satu Direktur Utama dan dua Direktur yang membawahi bidang, yaitu Direktur Umum dan Direktur Teknik.

Sesuai aturan, calon Direktur Utama harus melalui proses *fit and proper test* sebelumnya. Maka, selama periode 2011-2013, H. Achmad Zunaini terpilih sebagai Direktur Utama definitif Perumda Tirta Patriot Kota Bekasi. Pada tahun 2013, H. Achmad Zunaini memulai masa pensiunnya. Prosedur yang sama, sembari menunggu Direktur Utama, H.G. Hilam DJ mengambil alih sebagai Direktur Utama sementara.

Pada tahun 2013 di tahun yang sama, H. Tb. Hendy Irawan, SE. secara definitif terpilih sebagai Direktur Utama Perumda Tirta Patriot Kota Bekasi, dan kini dibantu oleh Direktur Bidang Umum H. Sugiyanto, MM. dan Direktur Bidang Teknik H.IR. Tjetjep Achmadi.

Perumda Tirta Patriot Kota Bekasi mendapat pertumbuhan yang cukup pesat baik dari segi manajemen, keuangan, pelayanan, dan jumlah pelanggan, menurut kunjungan terakhir. Hal ini menunjukkan bahwa Perumda Tirta Patriot dapat memberikan Pendapatan Asli Daerah (PAD) kepada Pemerintah Kota Bekasi sekaligus memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat secara tepat waktu, andal, dan profesional. Dengan tujuan yang realistis, keperluan seluruh masyarakat pada air minum, optimis dapat dicapai.

4.1.2 Visi

Menjadi perusahaan yang maju dan mandiri secara finansial dengan tingkat pelayanan prima pada tahun 2020.

4.1.3 Misi

Misi Perumda Tirta Patriot:

- a. Memperbaiki rencana program kerja, kegiatan dan target yang terukur sesuai skala prioritas.
- b. Meningkatkan pengelolaan administrasi keuangan dengan tertib pelaporan internal dan eksternal.
- c. Meningkatkan kemampuan kemandirian keuangan.

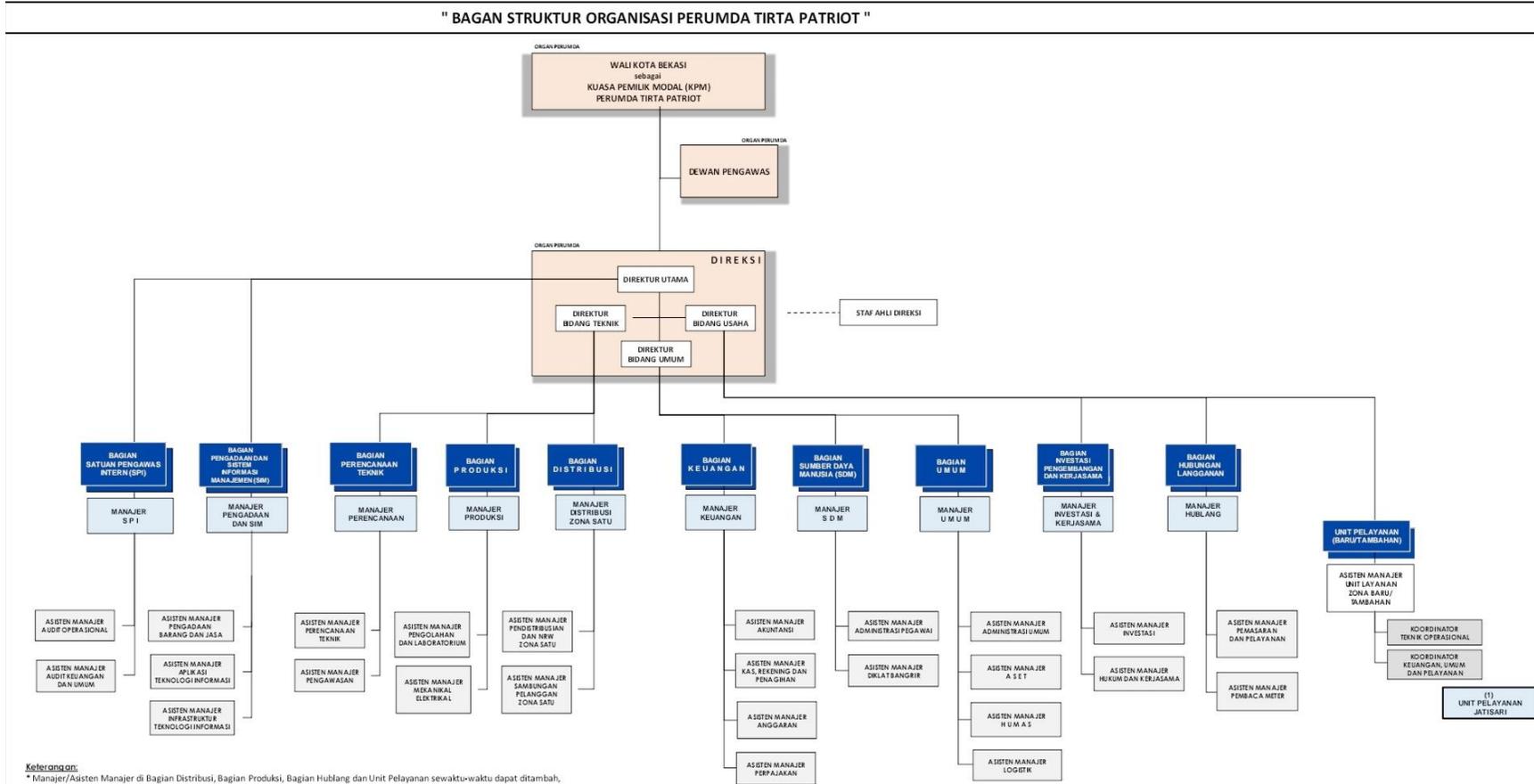
- d. Meningkatkan kinerja operasional agar kualitas, kuantitas dan kontinuitas air memenuhi standar pelayanan minimal.
- e. Memelihara instalasi produksi dan jaringannya sehingga produktivitasnya menjadi lebih baik.
- f. Meningkatkan pelayanan kepada pelanggan dalam penanganan pengaduan, kecepatan penyambungan, dan jumlah cakupan pelayanan.

4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi atau perusahaan merupakan suatu skematik suatu diagram yang menggambarkan hubungan kerjasama yang terjalin antara kelompok-kelompok individu yang bertempat dalam suatu wadah untuk mencapai tujuan bersama. Struktur organisasi atau perusahaan mengetahui secara pasti akan wewenang, tugas dan kewajiban setiap individu, dan mereka menjalankannya sesuai dengan batas-batas yang telah di tetapkan, sehingga tidak terjadi ketidakpastian dalam menjalankan perannya. Sebagai suatu organisasi atau perusahaan Perumda Tirta Patriot mempunyai struktur organisasi atau perusahaan dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda Tirta Patriot

KEPUTUSAN DIREKSI PERUMDA TIRTA PATRIOT
 NOMOR: 690.1/ 239 /KEPDIR-SOTK/PERUMDA-TP/XI/2021
 TENTANG STRUKTUR ORGANISASI DAN TATA KERJA PERUMDA TIRTA PATRIOT



4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Deskripsi Responden

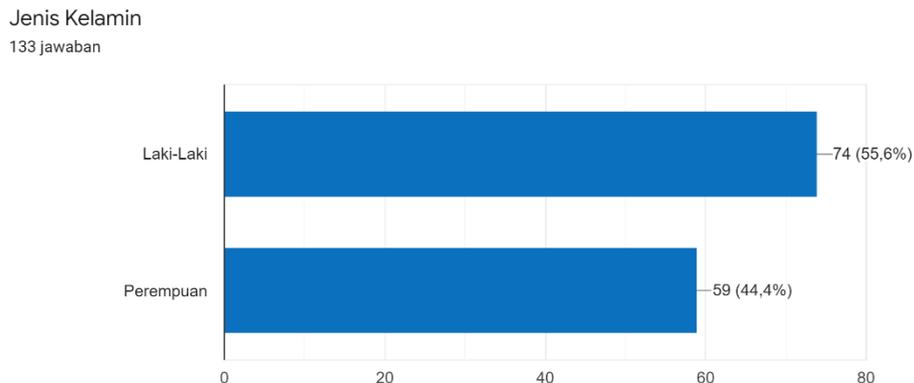
Metode pengumpulan data tidak berlangsung tatap muka antara peneliti dan responden. Namun responden dalam penelitian ini diperoleh dari hasil peneliti menyebarkan e-kuesioner melalui fasilitas google form, didampingi oleh Ibu Dwi Wulandari, seorang karyawan departemen HR (*Human Resources*), dan memperoleh 133 responden.

4.2.2 Karakteristik

Karakteristik responden diperoleh melalui tanggapan mereka terhadap kuesioner, yang digunakan untuk memberikan gambaran tentang situasi pribadi responden, yang meliputi jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

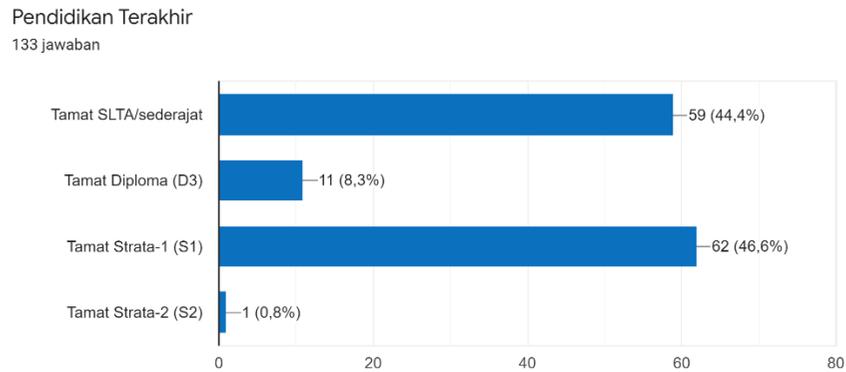


Sumber : Data Primer diolah dengan google form

Berdasarkan Gambar 4.2, terdapat 74 responden laki-laki, yang merupakan 55,6% dari total, dan 59 responden perempuan, yang merupakan 44,4%. Akibatnya, sebagian besar responden survei ini adalah laki-laki.

b. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

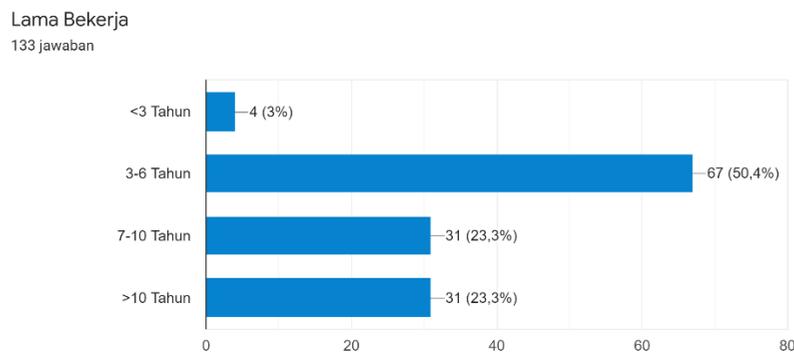


Sumber : Data primer diolah dengan *google form*

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan bahwa, berdasarkan pendidikan terakhir yang ditempuh 133 responden yang menjadi subjek dalam penelitian, persentase subjek pendidikan terakhir tamat SLTA/Sederajat (SMA) sebesar 44%, pendidikan terakhir tamat Diploma (D3) sebesar 8,3%, pendidikan terakhir tamat Strata-1 (S1) sebesar 46,6%, dan pendidikan terakhir tamat Strata-2 (S2) sebesar 0,8%. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendidikan terakhir SMA/Sederajat (SMA) dan Tamat Strata-1 (S1).

c. Berdasarkan Lama Bekerja

Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja



Sumber : Data primer diolah dengan *google form*

Berdasarkan Gambar 4.4, responden dalam survei ini didominasi oleh orang-orang dengan masa kerja 3-6 tahun, yang berjumlah 67 orang dengan persentase 50,4%, dan mereka yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun yang berjumlah 4 orang memiliki persentase 3%.

4.3 Hasil Analisis Data

4.3.1 Uji Metode Analisis Data

4.3.1.1 Uji Validitas

Uji validitas ini bertujuan untuk mengetahui keabsahan kuesioner atau angket. Keabsahan dalam konteks ini mengacu pada kemampuan kuesioner atau angket yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan yang terkandung dalam kuesioner atau angket konstan atau stabil sepanjang waktu, kuesioner atau angket dikatakan valid.

Dengan membandingkan estimasi r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} , maka dapat dilakukan uji validitas. Nilai r_{hitung} dikumpulkan dari output SPSS (*Statistical Product and Service*). Untuk menguji validitas digunakan program SPSS dengan pendekatan *Pearson Correlation*, yang mengkorelasikan setiap item dengan skor total item angket. Berikut ini adalah landasan untuk membuat keputusan uji validitas:

- a. Uji $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dinyatakan valid.
- b. Uji $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dinyatakan tidak valid.

Rumus $df = n - 2$ digunakan untuk menghitung nilai r_{tabel} , yaitu $df = 133 - 2 = 131$. Jadi 0,1703 adalah r_{tabel} untuk 1 - tailed. Jika hasil uji validitas angket memiliki nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka angket tersebut dianggap valid. Hasil lengkap uji validitas ada pada tabel berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₁)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Item 1	0,713	0,1703	Valid
Item 2	0,850	0,1703	Valid
Item 3	0,842	0,1703	Valid
Item 4	0,844	0,1703	Valid

Item 5	0,497	0,1703	Valid
Item 6	0,515	0,1703	Valid
Item 7	0,434	0,1703	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.1 hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Lingkungan Kerja memiliki r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan Valid atau sah untuk digunakan dalam uji instrument penelitian.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Item 1	0,794	0,1703	Valid
Item 2	0,744	0,1703	Valid
Item 3	0,817	0,1703	Valid
Item 4	0,561	0,1703	Valid
Item 5	0,719	0,1703	Valid
Item 6	0,393	0,1703	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Disiplin Kerja memiliki r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan Valid atau sah untuk digunakan dalam uji instrument penelitian.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Item 1	0,383	0,1703	Valid
Item 2	0,320	0,1703	Valid
Item 3	0,668	0,1703	Valid
Item 4	0,626	0,1703	Valid
Item 5	0,740	0,1703	Valid
Item 6	0,736	0,1703	Valid

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.3 hasil uji validitas dari seluruh pernyataan Kinerja Karyawan memiliki r hitung $>$ r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas dinyatakan Valid atau sah untuk digunakan dalam uji instrument penelitian.

4.3.1.2 Uji Reliabilitas

Konsistensi suatu alat ukur ditentukan dengan uji reliabilitas, yang menentukan apakah alat ukur tersebut dapat diandalkan dan konsisten bila diulang. Setelah item pernyataan diverifikasi, uji reliabilitas dapat dilakukan. Jika nilai *Cronbach Alpha* suatu variabel lebih dari 0,60, dikatakan reliabel. Jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60, variabel yang diperiksa dianggap tidak reliabel.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	7

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Seperti terlihat pada tabel 4.4, Hasil uji reliabilitas Lingkungan Kerja memberikan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,798. $0,798 > 0,60$, artinya nilainya lebih besar dari 0,60. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner yang disebarluaskan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau konstan, sehingga memungkinkan untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	6

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Seperti terlihat pada tabel 4.5, hasil uji reliabilitas Disiplin Kerja menghasilkan nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,760. $0,760 > 0,60$, artinya nilainya lebih besar dari 0,60. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner yang

disebarluaskan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau konstan, sehingga memungkinkan untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,607	6

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Seperti terlihat pada tabel 4.6, hasil uji reliabilitas Kinerja karyawan memiliki nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,607. Nilai tersebut lebih besar dari 0,607 > 0,60, artinya nilainya lebih besar dari 0,60. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner yang disebarluaskan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi atau konstan, sehingga memungkinkan untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

4.3.2 Uji Asumsi Klasik

4.3.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel terikat dan variabel bebas dalam suatu model regresi berdistribusi normal. Nilai signifikansi pada kolom signifikan dapat digunakan untuk menentukan apakah temuan uji normalitas signifikan (sig). Data berdistribusi normal jika nilai signifikansi > 0,05; sebaliknya, data tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansinya < 0,05. Uji *Kolmogorov Smirnov Non-parametrik* digunakan untuk menentukan normalitas dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas menggunakan SPSS 23.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,27094258
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,060
	Positive	,044
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

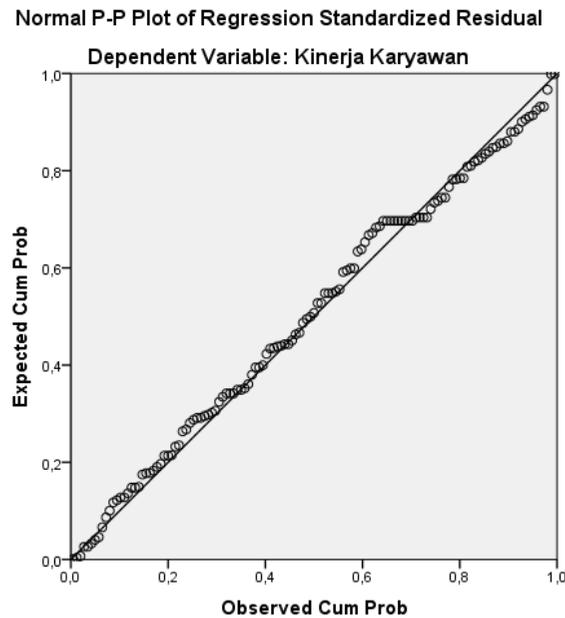
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Seperti yang terlihat pada hasil uji normalitas tabel 4.7 nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* pada variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan sebesar 0,20. Karena tingkat signifikansi lebih besar atau sama dengan 0,05, atau $0,20 > 0,05$. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa data variabel di atas terdistribusi normal, memungkinkan untuk digunakan sebagai alat penelitian.

Gambar 4.5 P-P Plot Normalitas



Data (titik) pada gambar di atas menyebar secara diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, menunjukkan bahwa data terdistribusi secara teratur. Hasilnya, penelitian ini dapat dilanjutkan pada analisis selanjutnya karena asumsi kenormalan telah terpenuhi.

4.3.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi dalam suatu model regresi antara variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Nilai *tolerance* dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) keduanya dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar variabel independen. Jika skor VIF < 10 dan toleransi lebih besar dari 0,1, model regresi dinilai memuaskan dan bebas dari multikolinearitas. Multikolinearitas dikatakan terjadi bila nilai VIF > dari 10 dan toleransinya kurang dari 0,1.

Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,077	,867		3,548	,001		
	Lingkungan Kerja	,156	,055	,186	2,870	,005	,341	2,930
	Disiplin Kerja	,662	,058	,744	11,470	,000	,341	2,930

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

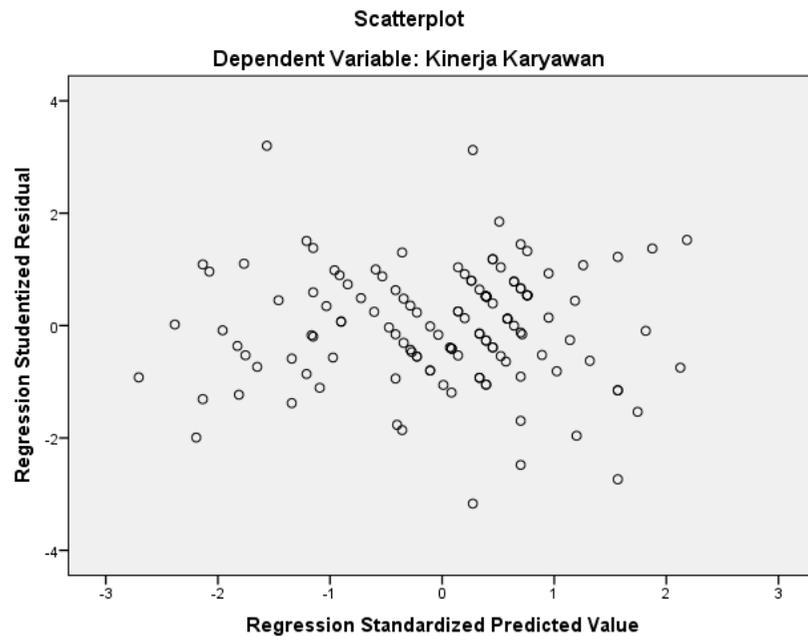
Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.8 nilai toleransi pada Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) adalah $0,341 > 0,1$, dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah $2,930 < 10$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa multikolinearitas tidak terjadi dalam model regresi ini dan tidak terjadi korelasi diantara variabel bebasnya.

4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas melihat bagaimana *variance* residual berbeda dari satu periode pengamatan ke periode berikutnya. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar *scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu yang memiliki titik-titik data menyebar disekitar 0, tidak membentuk suatu pola, dan tidak mengumpul di suatu titik saja.

Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Seperti terlihat pada gambar 4.6 *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data pada gambar menyebar secara acak yaitu di atas, di bawah, dan disekitar angka 0, dan tidak mengumpul di satu lokasi tertentu maupun membentuk pola bergelombang, melebur kemudian menyempit dan melebar lagi. Hasilnya, model regresi tidak memiliki gangguan heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda

Dengan skala pengukuran atau rasio dalam persamaan linier, penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

Berikut persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Berikut ini adalah temuan penelitian regresi linier berganda yang dilakukan dengan SPSS versi 23:

Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,077	,867		3,548	,001		
	Lingkungan Kerja	,156	,055	,186	2,870	,005	,341	2,930
	Disiplin Kerja	,662	,058	,744	11,470	,000	,341	2,930

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.9 persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,077 + 0,156X_1 + 0,662X_2$$

Berikut adalah penjabaran dari persamaan regresi tersebut di atas:

a. Konstanta : 3,077

Konstanta bernilai positif sebesar 3,077 menyiratkan bahwa variabel X dan variabel Y memiliki hubungan satu arah. Jika variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dianggap konstan (0) maka persentase Kinerja karyawan akan naik sebesar 3,077.

b. Koefisien Lingkungan Kerja (X_1)

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,156. Menyatakan bahwa Lingkungan Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,156 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor X_1 (Lingkungan Kerja). Jadi apabila Lingkungan Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan naik sebesar 3,077.

c. Koefisien Disiplin Kerja (X_2)

Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,662. Menyatakan bahwa Disiplin Kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,662 satuan setiap terjadi kenaikan 1 skor X_2 (Disiplin Kerja). Jadi apabila Disiplin Kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat 3,077.

4.3.4 Uji Hipotesis

4.3.4.1 Uji Parsial (Uji T)

Penting untuk dilakukan uji parsial (uji t) untuk menilai pengaruh variabel bebas Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap variabel terikat yaitu Kinerja. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah 1,978 dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Dengan jumlah responden 133 orang.

Kriteria :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima

Atau

- a. Jika $p < 0,005$ maka H_a diterima dan H_o ditolak
- b. Jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_o diterima

Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,077	,867		3,548	,001		
	Lingkungan Kerja	,156	,055	,186	2,870	,005	,341	2,930
	Disiplin Kerja	,662	,058	,744	11,470	,000	,341	2,930

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

Menurut hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel lingkungan kerja adalah 2,870 > 1,978, dengan nilai sig. $0,005 < 0,05$. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa H_a

dapat diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

b. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

Menurut hasil uji t, nilai t hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 11.470 > 1.978, dengan nilai sig. 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.3.4.2 Uji Simultan (Uji f)

Pengujian simultan dilakukan untuk melihat bagaimana variabel independen Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi variabel dependen kinerja karyawan secara bersamaan (simultan). Jika f hitung > f tabel dan nilai p lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang cukup besar. ANOVA ditunjukkan pada tabel di bawah ini, berdasarkan pengujian dengan SPSS 23:

Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928,751	2	464,375	283,131	,000 ^b
	Residual	213,219	130	1,640		
	Total	1141,970	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $283,131 > 3,07$ dari hasil $df = (k, n-k) = (2, 131)$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ kemudian nilai signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan dan cukup besar terhadap Kinerja karyawan Perumda Tirta Patriot.

4.3.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan untuk menghitung besarnya kontribusi independen Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Tabel *R square* dapat menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,813	,810	1,281

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah dengan SPSS 23, 2022

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,813. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan Perumda Tirta Patriot dipengaruhi sebesar 0,813 atau 81,3% oleh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 18,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Perumda Tirta Patriot untuk mengetahui pengaruh antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. Data pada penelitian ini diperoleh dengan melakukan obeservasi, wawancara serta menyebarkan angket atau kuesioner.

Berikut adalah hasil pembahasan dari penelitian ini yaitu :

a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Peneliti tidak hanya menemukan lingkungan kerja yang sudah maksimal saja tetapi peneliti menemukan masih ada faktor lingkungan kerja yang kurang

maksimal seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, ruang kerja yang belum tertata dengan rapih, ruang kerja yang kurang kondusif. Selain itu peneliti menilai jam kerja, dan istirahat yang belum disiplin.

Berdasarkan hasil analisis data, terbukti bahwa lingkungan kerja pada Perumda Tirta Patriot Bekasi Utara berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji hipotesis melalui uji t, Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,870 > t_{tabel}$ 1,978 dan nilai koefisien sebesar 0,156 dengan nilai signifikansi 0,005 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,005 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan Perumda Tirta Patriot.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Novriani Gultom & Nurmayasroh, 2021) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut (Ludiya, 2017) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor terpenting dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di perusahaan. Lingkungan kerja ini terdiri dari elemen fisik dan non fisik yang terkait erat dengan inisiatif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t, Disiplin Kerja (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $11,470 > t_{tabel}$ 1,978, dan nilai koefisien sebesar 0,662 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Perumda Tirta Patriot. Disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan, keluar kerja pada jam yang ditentukan, mematuhi peraturan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja berpengaruh baik dan signifikan terhadap kinerja, menurut penelitian yang diterbitkan oleh (Wairooy, 2017).

Disiplin kerja merupakan pola pikir yang harus dimiliki setiap orang dalam rangka meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Disiplin pegawai

diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun harus dibarengi dengan lingkungan kerja yang baik yaitu yang mengutamakan kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, dan kenyamanan dalam bekerja, serta tersedianya fasilitas yang memadai, sehingga pegawai merasa aman, tenang, dan bahagia dalam bekerja. melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya dan melaksanakan kewajibannya (Pangestika, 2018).

c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan uji f, diperoleh nilai $F_{hitung} 283,131 > F_{tabel} 3,07$ dan memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan Perumda Tirta Patriot.

Baik lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan. Kurangnya lingkungan kerja yang menyenangkan dan produktif serta kurangnya disiplin staf menghalangi organisasi untuk mencapai tujuannya seperti yang direncanakan. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa karyawan sering bekerja dalam kondisi yang tidak menguntungkan karena kemalasan dan dengan disiplin yang buruk, gagal memenuhi beberapa tujuan yang ditetapkan. Karyawan akan lebih berperan aktif dalam memperbaiki lingkungan kerja dan kebiasaan kerja untuk meningkatkan produktivitas.

Lingkungan kerja di Perumda Tirta Patriot kurang konfusif dikarenakan ruangan kerja yang kurang luas sehingga terjadi penumpukan barang di berbagai tempat. Disiplin kerja yang diterapkan oleh Perumda Tirta Patriot masih belum maksimal karena belum menggunakan standar yang baik sehingga karyawan cenderung melakukan tindakan *indisipliner*. Ketidaksiplinan yang dilakukan karyawan Perumda Tirta Patriot menjadikan target-target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal. Terjadinya keterlambatan staf dalam menangani pekerjaan sampai selesai. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan Perumda Tirta Patriot yang dipengaruhi oleh faktor disiplin.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang diterbitkan dalam jurnal oleh (Rahman, 2021) yang menyatakan bahwa pengujian penelitian secara simultan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik dipadukan dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik; di sisi lain, lingkungan kerja yang buruk dikombinasikan dengan tingkat disiplin yang rendah akan menyebabkan kinerja yang buruk. Oleh karena itu, jika organisasi ingin mencapai hasil kerja yang maksimal maka harus mengembangkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan kondusif serta disiplin kerja yang ketat. Hal ini akan berpengaruh pada kemampuan perusahaan untuk memenuhi ambisi dan tujuannya.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian dan analisis yang telah dilakukan terhadap seluruh karyawan Perumda Tirta Patriot, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut berdasarkan data-data yang telah tersedia:

- a. Dari hasil uji parsial (uji t) bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Patriot. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar 2,870 lebih besar dari t tabel yaitu 1,978 dan nilai signifikansi sebesar, 0,005 lebih kecil dari nilai *sig.* yaitu 0,05.
- b. Dari hasil uji parsial (uji t) bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Patriot. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis melalui uji t yaitu diperoleh nilai t hitung sebesar 11,470 lebih besar dari t tabel yaitu 1,978 dan nilai signifikansi sebesar, 0,000 lebih kecil dari nilai *sig.* yaitu 0,05.
- c. Dari hasil uji simultan (uji f) bahwa semua variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara serentak bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan dibuktikan hasil f hitung sebesar 283,131 lebih besar dari f tabel yaitu sebesar 3,07 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari *sig.* yaitu 0,05.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan temuan analisis dan kesimpulan penelitian ini, diharapkan dapat membantu beberapa pihak, baik untuk peneliti yang selanjutnya dan khususnya bagi pihak Perumda Tirta Patriot. Berikut ini adalah implikasi manajerial dari penelitian ini:

1. Bagi Pihak Perusahaan

- a. Diharapkan Perumda Tirta Patriot menyediakan fasilitas yaitu lingkungan kerja fisiknya seperti ruangan yang luas supaya karyawan tidak terganggu dengan karyawan lainnya. Dan bukan hanya lingkungan kerja fisik yang mempengaruhi kinerja tetapi lingkungan non fisik juga mempengaruhi kinerja seperti hubungan pemimpin dan karyawan lainnya juga harmonis dan bisa mempengaruhi kinerja Perumda Tirta Patriot. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusias untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan Perumda Tirta Patriot dengan meningkatkan kinerja karyawannya.
- b. Kepada karyawan agar terus meningkatkan kinerjanya terutama dengan meningkatkan kedisiplinan seperti kehadiran tepat waktu, keluar kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan serta mengikuti berbagai peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

2. Bagi Peneliti

Temuan penelitian ini hendaknya dapat digunakan sebagai masukan bagi peneliti, karena dapat membantu peneliti memperoleh pengetahuan yang lebih baik tentang dampak Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan.

3. Bagi Program Studi

Hasil penelitian ini direkomendasikan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahui lebih jauh tentang dampak Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan, khususnya untuk Program Studi Manajemen.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Faktor-faktor lain selain lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti kompetensi, budaya organisasi, beban kerja, dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, dapat dijadikan variabel penentu didalam penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hanafi, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ATB. *Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). *Majalah Ilmiah Solusi*, 16(4), 141–156. <https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672>
- Amir Fiqi, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. *Ilmu Ekonomi*, 1(1), 215–252.
- Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen*, 7(2), 65–83. <https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256>
- Andry, A. (2019). Pengaruh Sanksi dari Tindakan Indisipliner terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Collection PT. Summit Oto Finance Pekanbaru. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 38–52. <https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1123>
- Asri, A., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari). *Ilmu Ekonomi*, 5(2), 2600–2606.
- Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening: Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan

- Benang di Jawa Tengah. *Emba*, 9(2), 1185–1196.
- Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9(6), 1–25.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS*. Guepedia.
- Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. *JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)*, 3(3), 240–247. <https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140>
- Endra, F. (2017). *Pedoman Metodologi Penelitian (Statistika Praktis)*. Zifatama Jawa.
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 3(2003), 46–58.
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Randi Cones Malang). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 82–94.
- Hendri, D. A., & Yunita, T. (2019). Analisis Engagement Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Bekasi. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)*, 15(2), 1–6.
- Herlina, V. (2019). *Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS*. PT Elex Media Komutindo.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81–91. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Ilham, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 7(9). <http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/129>

- Iskamto, D. (2019). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. *Ekonomi Bisnis*, 24(1), 12. <https://doi.org/10.17977/um042v24i1p12-20>
- Ita, R., Lailatus, S., & Devi, A. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Karina, V., Sondari Gadzali, S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(1), 89–102.
- Kusniawati, A., Nurhayati, & Herlina, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(April), 49–70.
- Lobubun, M. (2021). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura Jurnal Ekonomi & Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura. *Ekonomi Dan Bisnis*, 12, 110–119.
- Ludiya, H. (2017). Dampak dari Lingkungan Kerja dan Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pada PT Maruwa Batam. *Terapan Manajemen Dan Bisnis*, 3, 21–41.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Puji Rahayu, P., Fani, T., Puspita Sari, A., Astuti Setijaningsih, R., Fitriyatunur, Q., Popy Sesilia, A., Mayasari, I., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126.
- Minggu, M. M., Lengkong, V. ., & Rumoko, S. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja,

- Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(2), 1071–1080.
- Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero). *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. *Jurnal Online Internasional & Nasional*, 4(1), 61–76.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Hernaeny, U., Pratiwi, L., Wahyudin, Rukyati, A., Yati, F., Lusiana, Riaddin, D., & Setiawan, J. (2021). *Pengantar Statistik 1* (S. Haryanti (ed.)). Media Sains Indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Vm1XEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=pengertian+sampel+dan+populasi&ots=N_W8dov2Jm&sig=k8H73GLL-foinDJdfCJxv6jAwLo&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian+sampel+dan+populasi&f=false
- Oktafien, S. (2018). Peran Persepsi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pnsd Se-Skpd/ Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Bdg). *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 2(1), 440. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1756>
- Pangestika, N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Rri Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 117–126. <http://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/2371%0Ahttp://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Ekonomi/article/view/2371/2119>

- Prihantoro, A. (2019). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*. Cv Budi Utama.
- Purwoko, A. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau. *CAM: Change Agent For Management Journal*, 549(2), 40–42.
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(1), 1–17.
<https://doi.org/10.33084/pencerah.v8i1.2227>
- Samudera, D. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga). *Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)*, 7(2), 75–82.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
<https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406>
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss*. Kencana.
- 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. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 17(2), 17–23.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.
- Sulianty, M., & Sitanggang, H. (2022). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo (Persero) Medan. *Ilmu Ekonomi*, 2(1), 218–227.
- Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(1), 1–7.

- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Pegawai Bank Kota Malang. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 41–59. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 196–205. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v5i2.2144>
- Teguh Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. *Inspirasi Bisnis & Manajemen*, 3, 21–30.
- Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antar Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. *Jurnal Matua*, 4(1), 17–28.
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 15. <https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442>
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global*, 2(1), 40–50. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213>
- Wijayanti Sutha, D. (2021). *Biostatistika* (Amirullah). Media Nusa Creative (MNC Publishing).
- Winarto, H., & Sayoto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnc tv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2). <https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.196>

Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>

Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. *Journal of Management*, 3(3), 1–11. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/832/808>

LAMPIRAN

Surat Balasan Permohonan Riset



PERUSAHAAN UMUM DAERAH AIR MINUM TIRTA PATRIOT

Jalan Perjuangan Nomor 99 Kelurahan Margamulya, Kecamatan Bekasi Utara, Kota Bekasi 17142
Telp. 021 – 88966161, Fax : 021 – 8896160
www.perumatirtapatriot.co.id

Bekasi, 20 Mei 2022

Nomor : 800/4/PERUMDA-TP/V/2021
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Balasan Permohonan Riset

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis
Univ. Bhayangkara Jakarta Raya
di -

Jakarta

Berdasarkan surat Permohonan Riset dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis tanggal 19 April 2022, maka melalui surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa/i yang bernama di bawah ini :

NO	NAMA	NIM	PROGRAM STUDI
1.	Maya Fajarratih	201810325195	Manajemen

Pada prinsipnya dapat kami terima untuk melaksanakan Riset di Perusahaan Umum Daerah Air Minum (PERUMDA) Tirta Patriot selama 1 (satu) bulan dengan tetap mematuhi protokol kesehatan. Adapun waktu pelaksanaannya dapat dimulai pada hari **Senin** tanggal **23 Mei s/d 24 Juni 2022**.

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan untuk dipergunakan seperlunya, dan atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

DIREKTUR BIDANG UMUM



M. H. AMIN
PERUMDA
TIRTA PATRIOT

Tembusan :

1. Mahasiswa/i yang bersangkutan;

UJI PLAGIARISME

PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Nama : Maya Fajarratih

Npm : 201810325195

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara

Tabel Hasil Uji Plagiarisme

Judul	Presentase Unique	Content Plagiarisme
BAB I-V	88%	12%

Berdasarkan uji plagiarism dinyatakan bahwa total hasil unique adalah 88% dan total plagiarism adalah sebesar 12%. Dengan memakai alat uji Plagiarism Checker X. Adapun syarat terpenuhinya Uji plagiarism adalah dengan jumlah maksimal plagiarism sebesar 30%. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji plagiarism lebih kecil dibandingkan batas maksimal. Dengan demikian maka dapat dinyatakan penelitian yang dilakukan memenuhi syarat uji plagiarisme.

Jakarta, 23 Juni 2022



Ari Sulistyowati, SE., M.M.

NIDN. 0331078303



Plagiarism Checker X - Report Originality Assessment

Overall Similarity: **12%**

Date: Jun 22, 2022

Statistics: 1914 words Plagiarized / 15808 Total words

Remarks: Low similarity detected, check with your supervisor if changes are required.

UJI REFERENSI SKRIPSI

PROGRAM SARJANA EKONOMI DAN BISNIS UBHARA JAYA

Nama : Maya Fajarratih

Npm : 201810325195

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara

BAB I		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
1.	Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). <i>Majalah Ilmiah Solusi</i> , 16(4), 141–156. https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672	
2.	Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). <i>Al-Kalam : Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen</i> , 7(2), 65–83. https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256	
3.	Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia	

BAB I		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
	Surabaya. <i>Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen</i> , 9(6), 1–25.	
4.	FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. <i>Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro</i> , 3(2003), 46–58.	
5.	Hendri, D. A., & Yunita, T. (2019). Analisis Engagement Dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Bekasi. <i>Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Manajemen (JIAM)</i> , 15(2), 1–6.	
6.	Iskamto, D. (2019). Disiplin Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prima Rintis Sejahtera Pekanbaru Divisi Unicharm. <i>Ekonomi Bisnis</i> , 24(1), 12. https://doi.org/10.17977/um042v24i1p12-20	
7.	Kusniawati, A., Nurhayati, & Herlina, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , 1(April), 49–70.	
8.	Lobubun, M. (2021). Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura JURNAL EKONOMI & BISNIS Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura. <i>Ekonomi Dan Bisnis</i> , 12, 110–119.	

BAB I		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
9.	Meutia, K. I., Husada, C., Dan, O., Organisasi, K., Kinerja, T., & Jurnal, K. (2019). pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Perum Bulog. <i>Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)</i> , 4(1), 119–126.	
10.	Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero). <i>Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan</i> , 1(2), 191–198. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36	
11.	Prihantoro, A. (2019). <i>Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen</i> . Cv Budi Utama.	
12.	Sutrisnoputri, A. L., Suryawati, C., & Fatmasari, E. Y. (2018). Hubungan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. <i>Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)</i> , 6(1), 1–7.	
13.	Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. <i>Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review</i> , 4(8), 1–12. https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5	

BAB I		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
14.	Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). <i>Jurnal Ecoment Global</i> , 2(1), 40–50. https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213	
15.	Winarto, H., & Sayoto, B. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. <i>Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana</i> , 6(2). https://doi.org/10.35137/jmbk.v6i2.196	

BAB II		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
1.	Abdul Hanafi, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ATB. <i>Dimensi</i> , 7(2), 406–422.	
2.	Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. <i>Jurnal Penelitian IPTEKS</i> , 4(1), 47–62. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109	

BAB II		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
3.	Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). <i>Majalah Ilmiah Solusi</i> , 16(4), 141–156. https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672	
4.	Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). <i>Al-Kalam : Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen</i> , 7(2), 65–83. https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256	
5.	Andry, A. (2019). Pengaruh Sanksi dari Tindakan Indisipliner terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Collection PT. Summit Oto Finance Pekanbaru. <i>Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis</i> , 10(1), 38–52. https://doi.org/10.33059/jseb.v10i1.1123	
6.	Asri & Silvianita, (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari). <i>Ilmu Ekonomi</i> , 5(2), 2600-2606.	
7.	Azhari, R., & Supriyatin. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerjaterhadap Kinerja Karyawanpt Pos Indonesia Surabaya. <i>Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen</i> , 9(6), 1–25.	
8.	Darmadi, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	

BAB II		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
	Indomaret Cabang Kelapa Dua Gading Serpong Kabupaten Tangerang. <i>JIMF (Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma)</i> , 3(3), 240–247. https://doi.org/10.32493/frkm.v3i3.5140	
9.	Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada. <i>Jurnal Agora</i> , 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf	
10.	Hartaroe et al., 2021. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Randi Cones Malang). <i>Jurnal Ilmiah Riset Manajemen</i> ,	
11.	Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , 10(1), 81–91. https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929	
12.	Ilham, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN. <i>Journal of Chemical Information and Modeling</i> , 7(9). http://repo.darmajaya.ac.id/id/eprint/129	
13.	Ita, R., Lailatus, S., & Devi, A. (2020). <i>Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Karyawan (Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)</i> . LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.	

BAB II		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
14.	Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. <i>Jurnal Sains Manajemen</i> , 7(1), 35–54.	
15.	Karina, V., Sondari Gadzali, S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera. <i>E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis</i> , 2(1), 89–102.	
16.	Kusniawati, A., Nurhayati, & Herlina, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gapuraning Rahayu Ciamis. <i>Jurnal Ilmu Manajemen</i> , 1(April), 49–70.	
17.	Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Puji Rahayu, P., Fani, T., Puspita Sari, A., Astuti Setijaningsih, R., Fitriyatnur, Q., Popy Sesilia, A., Mayasari, I., & Bahri, S. (2021). <i>Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja</i> . Yayasan Kita Menulis.	
18.	Minggu, M. M., Lengkong, V. ., & Rumoko, S. P. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Air Manado. <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi</i> , 7(2), 1071–1080.	
19.	Novriani Gultom, H., & Nurmaysaroh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Dirgantara Indonesia (Persero). <i>Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan</i> ,	

BAB II		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
	I(2), 191–198. https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36	
20.	Nugrahaningsih, H., & Julaela. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT Tempuran Mas. <i>Jurnal Online Internasional & Nasional</i> , 4(1), 61–76.	
21.	Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. <i>Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional</i> , 3(1), 60–74. https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361	
22.	Oktafien, S. (2018). Peran Persepsi Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pnsd Se-Skpd/ Unit Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kota Bdg). <i>Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni</i> , 2(1), 440. https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v2i1.1756	
23.	Pangestika, N. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik Rri Surakarta. <i>Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan</i> , 117-126.	
24.	Purwoko, A. (2017). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Berau. <i>CAM: Change Agent For Management Journal</i> , 549(2), 40–42.	
25.	Rahman, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan	

BAB II		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
	Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Barito Selatan Tahun 2021. <i>Jurnal Administrasi Bisnis</i> , 8(1), 1–17. https://doi.org/10.33084/pencerah.v8i1.2227	
26.	Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. <i>Jurnal Ilmiah Socio Secretum</i> , 9(2), 273–281. https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406	
27.	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.	
28.	Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2019). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan Pegawai Bank Kota Malang. <i>Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan</i> , 17(2), 41–59. https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135	
29.	Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekan Baru. <i>Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review</i> , 4(8), 1–12. https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5	
30.	Syardiansah, S., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari Di Aceh Tamiang. <i>Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)</i> , 5(2),	

BAB II		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
	196–205. https://doi.org/10.31289/jkbn.v5i2.2144	
31.	Teguh Prasetyo, E., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nihon Plast Indonesia. <i>Inspirasi Bisnis & Manajemen</i> , 3, 21–30.	
32.	Vernandes, M. A., Haryati, R., & Yulianty, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Antarannya Pada PT. Pos Indonesia (Persero) di Kota Padang. <i>Jurnal Matua</i> , 4(1), 17–28.	
33.	Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). <i>Jurnal Ecoment Global</i> , 2(1), 40–50. https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213	
34.	Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). <i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia</i> , 4(2), 174–188. https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760	
35.	Yuliana, M., Budi, L., & Gagah, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BMT Taruna Sejahtera Ungaran. <i>Journal of Management</i> , 3(3), 1–11.	

BAB II		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
	http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/832/808	

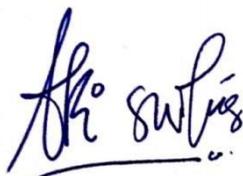
BAB III		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
1.	Abdul Hanafi, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. ATB. <i>Dimensi</i> , 7(2), 406–422.	
2.	Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. <i>Jurnal Penelitian IPTEKS</i> , 4(1), 47–62. https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109	
3.	Aini, K. N., & Ariefiantoro, T. (2019). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Karet Kebun Sukamangli di PT. Perkebunan Nusantara IX Semarang). <i>Majalah Ilmiah Solusi</i> , 16(4), 141–156. https://doi.org/10.26623/slsi.v16i4.1672	
4.	Amir Fiqi, M. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tiara Abadi Pamekasan. <i>Ilmu Ekonomi</i> , 1(1), 215–252.	
5.	Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan	

BAB III		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
	Rumah Sakit Islam Banjarmasin). <i>Al-Kalam : Jurnal Komunikasi Bisnis Dan Manajemen</i> , 7(2), 65–83. https://doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256	
6.	Asri, A., & Silvianita, A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat (Bank Nagari). <i>Ilmu Ekonomi</i> , 5(2), 2600–2606.	
7.	Astuti, W., & Rahardjo, O. S. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Intervening : Kepuasan Kerja) PT. Pemintalan Benang di Jawa Tengah. <i>Emba</i> , 9(2), 1185–1196.	
8.	Darma, B. (2021). <i>Statistika Penelitian Menggunakan SPSS</i> . Guepedia.	
9.	Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Randi Cones Malang). <i>Jurnal Ilmiah Riset Manajemen</i> , 82–94.	
10.	Herlina, V. (2019). <i>Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS</i> . PT Elex Media Komutindo.	
11.	Nurrahmah, A., Rismaningsih, F., Hernaeny, U., Pratiwi, L., Wahyudin, Rukyati, A., Yati, F., Lusiana, Riaddin, D., & Setiawan, J. (2021). <i>Pengantar Statistik I</i> (S. Haryanti (ed.)). Media Sains Indonesia. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=Vm1	

BAB III		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
	XEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=pengertian+sampel+dan+populasi&ots=N_W8dov2Jm&sig=k8H73GLL-foinDJdfCJxv6jAwLo&redir_esc=y#v=onepage&q=pengertian sampel dan populasi&f=false	
12.	Samudera, D. R. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Sumber Cipta Multiniaga). <i>Jurnal Progresif Manajemen Bisnis (JIPMB)</i> , 7(2), 75–82.	
13.	Siregar, S. (2017). <i>Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & Spss</i> . Kencana.	
14.	Sugiyono. (2019). <i>Metode Penelitian Kuantitatif</i> (Setiyawami (ed.)). Alfabeta.	
15.	Sulianty, M., & Sitanggang, H. (2022). Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sucofindo (Persero) Medan. <i>Ilmu Ekonomi</i> , 2(1), 218–227.	
16.	Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. <i>Jurnal Ad'ministrare</i> , 4(1), 15. https://doi.org/10.26858/ja.v4i1.3442 Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan Dan	

BAB III		
No.	Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Buku, Kota Tempat Buku Diterbitkan, Penerbit	Paraf Pembimbing
	Energi Kabupaten Musi Banyuasin). <i>Jurnal Ecoment Global</i> , 2(1), 40–50. https://doi.org/10.35908/jeg.v2i1.213	
17.	Wijayanti Sutha, D. (2021). <i>Biostatistika</i> (Amirullah). Media Nusa Creative (MNC Publishing).	
18.	Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). <i>Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia</i> , 4(2), 174–188. https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760	

Jakarta, 23 Juni 2022



Ari Sulistyowati, SE., M.M.

NIDN. 0331078303

1. Kuesioner Responden

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PERUMDA TIRTA
PATRIOT DI BEKASI UTARA

DATA RESPONDEN

Kepada yang terhormat Bapak/Ibu, Saudara/I, perkenalkan nama saya Maya Fajarratih dan saya Mahasiswi Semester Akhir Tahun Akademik 2021/2022 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan pendapat dan pengalaman masing-masing. Semua jawaban atas kuesioner ini bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Untuk partisipasi dan waktunya, saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Tingkat Pendidikan Terakhir :
Lama Bekerja :

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Penilaian dilakukan berdasarkan skala berikut:

Sangat Tidak Setuju (STS)	1
Tidak Setuju (TS)	2
Kurang Setuju (KS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	KONDISI PENERANGAN					
1.	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan					
	KONDISI SUHU UDARA					
2.	Kondisi udara di ruang kerja membuat saya nyaman saat bekerja					
	KONDISI PENGGUNAAN WARNA					
3.	Warna dinding pada ruangan kerja saya membuat saya fokus pada pekerjaan saya					
	RUANG GERAK YANG DIPERLUKAN					
4.	Saya merasa nyaman di lingkungan kerja perusahaan					
	KEAMANAN KERJA DAN KEBERSIHAN					
5.	Adanya petugas keamanan di lingkungan kantor membuat saya bekerja lebih efisien					
6.	Saya membantu menjaga kebersihan di tempat kerja					
	HUBUNGAN KERJA					
7.	Rekan kerja saya dan saya memiliki hubungan kerja yang baik					

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja (X₂)

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	KEPATUHAN PADA PERATURAN					
1.	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang melanggar peraturan					

	EFEKTIF DALAM BEKERJA					
2.	Waktu pengerjaan tugas selama ini lebih cepat dari sebelumnya					
	TINDAKAN KOREKTIF					
3.	Saya selalu bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
	KEHADIRAN TEPAT WAKTU					
4.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
	TINGKAT ABSENSI					
5.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
	MENYELESAIKAN PEKERJAAN TEPAT WAKTU					
6.	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah ditugaskan kepada saya dengan efisien dan tepat waktu					

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

NO.	PERTANYAAN	STS	TS	KS	S	SS
	KUANTITAS					
1.	Semua tugas yang diberikan diselesaikan pada hari itu juga					
	KUALITAS					
2.	Kualitas hasil pekerjaan yang diselesaikan sudah sesuai dengan standar yang ada					
3.	Proses penyelesaian pekerjaan saya sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					

	KETEPATAN WAKTU					
4.	Saya selalu tiba di kantor tepat waktu, sesuai dengan jam kerja yang berlaku					
5.	Saya telah menyelesaikan semua pekerjaan saya dan hasilnya sesuai dengan waktu yang telah direncanakan perusahaan					
	KEHADIRAN					
6.	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan					

1. Jawaban Kuesioner Penelitian

Tabulasi Hasil Kuesioner

a. Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja (X₁)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	Total X ₁
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	3	5	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	1	3	4	23
4	4	4	4	4	3	5	28
4	4	3	4	3	3	5	26
4	3	3	3	2	2	4	21
5	3	3	3	3	3	5	25
4	4	2	4	4	2	4	24
3	3	3	3	3	3	4	22
4	5	5	5	5	4	5	33
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	3	5	27
2	2	2	2	2	2	5	17
4	3	3	3	2	4	4	23
2	4	4	4	4	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	3	4	4	27
2	2	2	2	2	2	4	16

4	3	3	3	3	4	4	24
2	3	3	3	4	2	4	21
1	3	3	3	2	1	3	16
5	5	5	5	4	5	5	34
4	3	3	3	4	4	5	26
2	2	2	2	4	2	5	19
3	4	4	4	4	3	5	27
5	3	3	3	4	5	5	28
2	5	5	5	4	2	5	28
4	2	2	2	4	4	4	22
2	2	2	2	4	2	5	19
2	3	3	3	4	2	3	20
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	29
3	4	4	4	5	3	4	27
3	4	4	4	4	3	4	26
3	3	3	3	4	3	4	23
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	4	3	3	22
3	2	2	2	4	3	3	19
4	4	4	4	4	4	5	29
2	2	2	2	4	2	4	18
2	3	3	3	4	2	5	22
4	4	4	4	4	4	5	29
5	5	5	5	4	5	4	33
3	3	3	3	4	3	5	24
3	3	3	3	4	3	4	23
3	3	3	3	4	3	5	24
3	4	4	4	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
3	3	3	3	4	3	4	23
4	3	3	3	4	4	4	25
4	3	3	3	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	5	29
3	3	3	3	4	3	4	23
4	3	3	3	4	4	4	25
2	3	3	3	5	2	4	22
3	3	3	3	4	3	4	23

4	3	3	3	4	4	4	25
3	4	4	4	4	3	4	26
2	4	4	4	4	2	4	24
4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	4	4	3	5	27
3	2	2	2	4	3	4	20
4	2	2	2	4	4	4	22
4	4	4	4	5	4	5	30
4	4	4	4	5	4	5	30
3	4	4	4	4	3	5	27
4	3	3	3	5	4	5	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	5	29
3	4	4	4	4	3	4	26
4	4	4	4	4	4	4	28
4	5	5	5	4	4	4	31
5	4	4	4	4	4	5	30
5	4	4	4	4	4	5	30
5	4	4	4	4	3	5	29
5	4	4	4	4	4	5	30
5	4	5	5	4	3	5	31
4	4	4	4	4	3	5	28
5	4	4	4	4	3	5	29
4	4	4	4	4	2	5	27
4	4	4	4	4	3	5	28
4	4	4	4	4	2	5	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	4	3	3	26
4	3	4	4	4	2	5	26
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	3	3	4	3	3	24
5	4	4	4	4	4	5	30
4	4	4	4	4	4	5	29
5	3	4	4	4	2	3	25
4	4	4	4	4	3	5	28
4	4	4	4	4	3	4	27
5	3	4	4	4	1	5	26

5	4	4	4	5	3	5	30
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	3	5	28
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	5	5	4	4	5	31
5	4	5	5	5	2	5	31
4	4	4	4	4	4	5	29
4	4	4	4	4	2	5	27
5	4	4	4	4	2	3	26
5	4	4	4	4	4	5	30
5	4	5	5	5	2	3	29
3	4	5	5	4	3	5	29
4	5	5	5	4	3	5	31
4	5	5	5	5	2	5	31
4	5	5	5	4	3	5	31
5	5	5	5	5	3	4	32
5	4	4	4	4	2	5	28
5	5	4	4	5	4	5	32
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	3	5	28
5	4	2	2	4	4	5	26
4	4	4	4	4	5	5	30
4	4	4	4	4	2	5	27
4	4	4	4	4	3	5	28
4	4	4	4	4	3	4	27
5	4	4	4	4	2	4	27
4	4	4	4	4	3	4	27
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	3	27
5	4	4	4	4	4	4	29
4	4	5	5	4	4	5	31
4	4	4	4	4	4	4	28
4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	3	5	29

b. Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja (X ₂)						
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total X ₂
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
4	2	4	4	4	5	23
4	4	3	4	4	3	22
3	2	3	5	4	5	22
4	4	3	4	4	2	21
3	4	3	4	3	5	22
4	5	3	4	3	4	23
5	3	1	5	3	4	21
2	4	1	4	2	5	18
3	3	3	3	3	4	19
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	3	23
3	4	3	3	4	1	18
2	3	2	4	2	5	18
4	3	2	4	3	4	20
2	3	3	4	4	4	20
4	4	4	4	4	3	23
4	4	3	4	4	4	23
2	4	2	4	2	4	18
4	3	3	3	3	5	21
2	2	3	3	3	4	17
1	4	1	5	3	5	19
5	4	4	5	5	5	28
4	4	4	5	3	5	25
2	2	2	5	2	2	15
3	3	3	5	4	5	23
5	5	4	4	3	5	26
2	2	2	4	5	5	20
4	4	2	3	2	4	19
2	2	2	3	2	5	16
2	2	3	4	3	3	17
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	3	4	3	19
3	3	2	4	4	4	20

3	3	4	3	3	3	19
4	4	3	2	4	4	21
3	3	2	3	3	4	18
3	3	2	3	2	3	16
4	4	4	4	4	5	25
2	2	2	4	2	4	16
2	2	2	3	3	4	16
4	4	4	4	4	5	25
5	5	5	5	5	5	30
3	3	2	4	3	4	19
3	3	3	3	3	4	19
3	3	4	4	3	5	22
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	3	3	4	20
4	4	4	4	3	3	22
4	4	4	4	3	4	23
4	4	4	4	4	3	23
3	3	2	4	3	4	19
4	4	2	3	3	3	19
2	2	2	2	3	2	13
3	3	2	2	3	4	17
4	4	3	4	3	4	22
3	3	4	4	4	4	22
2	2	2	4	4	4	18
4	4	2	4	4	4	22
3	3	3	4	4	4	21
3	3	3	2	2	3	16
4	4	4	3	2	3	20
4	4	2	4	4	4	22
4	4	4	3	4	4	23
3	3	2	4	4	5	21
4	4	4	3	3	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	4	23
3	3	2	4	4	3	19
4	4	2	4	4	4	22
4	4	3	3	5	3	22

5	4	4	4	4	2	23
5	4	5	5	4	2	25
5	4	5	5	4	3	26
5	4	4	4	4	4	25
5	4	5	5	5	4	28
4	4	4	3	4	4	23
5	4	4	3	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	5	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	3	25
4	4	4	4	4	5	25
4	3	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	3	4	22
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	3	5	4	4	5	26
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	3	23
5	3	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
5	5	5	4	5	4	28
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	3	23
5	4	5	4	4	5	27
5	4	5	4	4	5	27
5	5	4	4	5	4	27
3	4	5	4	5	4	25
4	5	4	5	5	4	27
4	5	5	4	5	5	28
4	5	5	5	5	5	29
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	4	4	27

5	5	5	5	4	5	29
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
5	4	5	5	2	3	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	5	3	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25

c. Variabel Kinerja

Kinerja Karyawan (Y)						
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Total Y
5	5	4	4	4	4	26
2	5	4	4	4	4	23
3	5	4	4	4	4	24
3	3	3	4	4	4	21
2	5	4	1	4	3	19
3	2	2	4	4	4	19
4	5	3	3	3	3	21
4	4	4	2	3	4	21
4	4	3	3	3	5	22
4	5	2	2	2	2	17
4	4	4	3	3	3	21
4	5	3	5	5	4	26
4	3	3	4	4	4	22
3	1	4	4	4	3	19
2	5	4	2	2	2	17
3	4	4	2	3	4	20
4	4	3	4	4	2	21
4	3	4	4	4	4	23

2	4	4	3	4	4	21
2	4	4	2	2	2	16
4	5	3	3	3	4	22
2	4	4	4	3	2	19
4	5	4	4	4	1	22
3	5	4	3	5	5	25
3	5	4	4	3	4	23
4	2	2	4	2	2	16
4	5	3	3	4	3	22
4	5	4	3	3	5	24
4	5	2	3	5	2	21
3	4	2	3	2	4	18
4	5	2	3	2	2	18
2	3	3	4	3	2	17
2	4	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	23
4	3	3	4	4	3	21
4	4	2	4	4	3	21
4	3	4	4	3	3	21
4	4	3	4	4	4	23
3	4	2	4	3	3	19
3	3	2	2	2	3	15
4	5	4	4	4	4	25
2	4	2	2	2	2	14
2	4	2	4	3	2	17
4	5	4	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
3	4	2	3	3	3	18
3	4	3	4	3	3	20
3	5	4	3	3	3	21
3	4	3	4	4	3	21
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	3	3	20
4	3	4	3	3	4	21
4	4	4	3	3	4	22
4	3	4	4	4	4	23
3	4	2	4	3	3	19
4	3	2	4	3	4	20

2	2	2	3	3	2	14
3	4	2	2	3	3	17
4	4	3	4	3	4	22
3	4	4	4	4	3	22
2	4	2	4	4	2	18
4	4	2	3	4	4	21
3	4	3	3	4	3	20
3	3	3	4	2	3	18
4	3	4	4	2	4	21
4	4	2	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
3	5	2	4	4	3	21
4	3	4	4	3	4	22
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	2	4	4	3	19
4	4	2	4	4	4	22
4	3	3	3	5	4	22
4	2	5	4	4	5	24
4	2	5	5	5	5	26
3	3	5	5	5	5	26
4	4	4	4	4	5	25
3	4	3	5	5	5	25
3	4	5	3	4	4	23
3	4	5	3	4	5	24
2	4	4	4	4	4	22
3	5	4	3	4	4	23
2	4	4	4	4	4	22
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	3	4	4	5	5	25
3	5	5	4	4	4	25
2	4	4	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
3	4	4	3	4	4	22
4	4	4	4	4	5	25
4	4	3	4	4	4	23
2	5	3	4	5	5	24
3	5	5	4	4	4	25

3	3	4	4	4	4	22
1	4	1	4	4	5	19
3	4	5	4	4	5	25
4	4	5	4	4	4	25
3	4	5	4	4	4	24
4	4	5	4	4	4	25
4	5	5	5	5	4	28
2	4	5	4	5	5	25
4	5	3	4	4	4	24
2	3	5	4	4	4	22
2	5	3	4	5	5	24
4	5	4	4	5	5	27
2	4	4	4	4	5	23
3	4	2	4	5	3	21
3	4	5	5	4	4	25
2	5	3	4	5	4	23
3	5	5	5	5	4	27
3	5	4	5	5	5	27
2	4	4	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	29
4	5	4	4	4	4	25
3	5	4	4	4	4	24
4	3	5	5	5	5	27
5	4	5	4	4	4	26
2	4	5	4	4	4	23
3	4	3	4	4	4	22
3	5	4	4	4	4	24
2	4	5	4	4	5	24
3	4	4	4	5	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	5	5	25
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	3	4	4	4	23
3	4	2	4	4	5	22

Uji Validitas 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	,444**	,420**	,436**	,264**	,417**	,239**	,713**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,002	,000	,006	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.2	Pearson Correlation	,444**	1	,863**	,895**	,321**	,271**	,223*	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,002	,010	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.3	Pearson Correlation	,420**	,863**	1	,968**	,327**	,183*	,221*	,842**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,035	,011	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.4	Pearson Correlation	,436**	,895**	,968**	1	,320**	,154	,222*	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,076	,010	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.5	Pearson Correlation	,264**	,321**	,327**	,320**	1	,129	,151	,497**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000		,138	,083	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.6	Pearson Correlation	,417**	,271**	,183*	,154	,129	1	,107	,515**
	Sig. (2-tailed)	,000	,002	,035	,076	,138		,222	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133
X1.7	Pearson Correlation	,239**	,223*	,221*	,222*	,151	,107	1	,434**
	Sig. (2-tailed)	,006	,010	,011	,010	,083	,222		,000
	N	133	133	133	133	133	133	133	133
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,713**	,850**	,842**	,844**	,497**	,515**	,434**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	133	133	133	133	133	133	133	133

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

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

Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,660**	,689**	,276**	,459**	,036	,794**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,683	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.2	Pearson Correlation	,660**	1	,551**	,285**	,423**	,098	,744**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,001	,000	,261	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.3	Pearson Correlation	,689**	,551**	1	,287**	,534**	,101	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,000	,248	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.4	Pearson Correlation	,276**	,285**	,287**	1	,339**	,247**	,561**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,001		,000	,004	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.5	Pearson Correlation	,459**	,423**	,534**	,339**	1	,166	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,057	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
X2.6	Pearson Correlation	,036	,098	,101	,247**	,166	1	,393**
	Sig. (2-tailed)	,683	,261	,248	,004	,057		,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,794**	,744**	,817**	,561**	,719**	,393**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	133	133	133	133	133	133	133

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

Uji Validitas Kinerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	-,019	,083	,141	,044	,114	,383**
	Sig. (2-tailed)		,832	,339	,105	,617	,190	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
Y.2	Pearson Correlation	-,019	1	,074	-,096	,145	,036	,320**
	Sig. (2-tailed)	,832		,397	,271	,096	,683	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
Y.3	Pearson Correlation	,083	,074	1	,274**	,323**	,430**	,668**
	Sig. (2-tailed)	,339	,397		,001	,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
Y.4	Pearson Correlation	,141	-,096	,274**	1	,563**	,389**	,626**
	Sig. (2-tailed)	,105	,271	,001		,000	,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
Y.5	Pearson Correlation	,044	,145	,323**	,563**	1	,550**	,740**
	Sig. (2-tailed)	,617	,096	,000	,000		,000	,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
Y.6	Pearson Correlation	,114	,036	,430**	,389**	,550**	1	,736**
	Sig. (2-tailed)	,190	,683	,000	,000	,000		,000
	N	133	133	133	133	133	133	133
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,383**	,320**	,668**	,626**	,740**	,736**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	133	133	133	133	133	133	133

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

Uji Realiabilitas Lingkungan Kerja (X_1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	7

Uji Realiabilitas Disiplin Kerja (X_2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,760	6

Uji Realiabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,607	6

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		133
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,27094258
Most Extreme Differences	Absolute	,060
	Positive	,044
	Negative	-,060
Test Statistic		,060
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

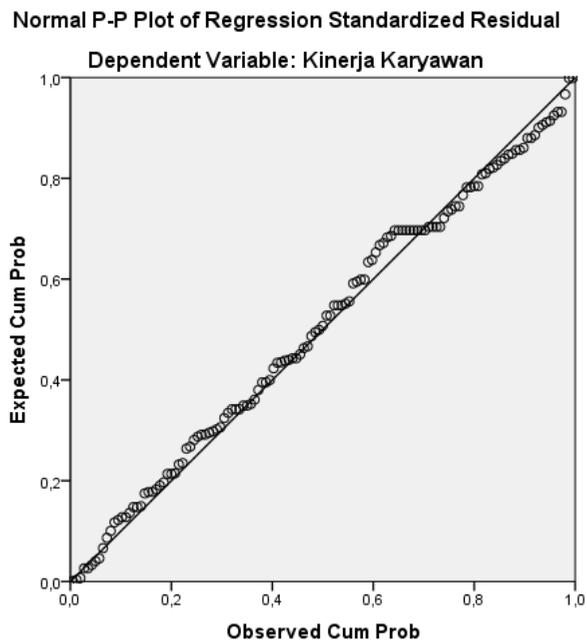
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar Scatterplot Uji Normalitas



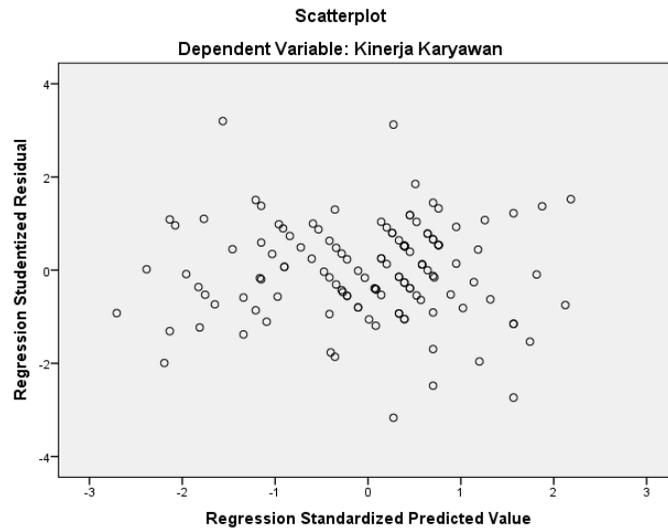
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,077	,867		3,548	,001		
	Lingkungan Kerja	,156	,055	,186	2,870	,005	,341	2,930
	Disiplin Kerja	,662	,058	,744	11,470	,000	,341	2,930

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas



Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,077	,867		3,548	,001		
	Lingkungan Kerja	,156	,055	,186	2,870	,005	,341	2,930
	Disiplin Kerja	,662	,058	,744	11,470	,000	,341	2,930

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,077	,867		3,548	,001		
	Lingkungan Kerja	,156	,055	,186	2,870	,005	,341	2,930
	Disiplin Kerja	,662	,058	,744	11,470	,000	,341	2,930

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	928,751	2	464,375	283,131	,000 ^b
	Residual	213,219	130	1,640		
	Total	1141,970	132			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,902 ^a	,813	,810	1,281

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Distribusi r tabel

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
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055

112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696

145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

3. Distribusi t tabel

Presentasi Distribusi t (df = 121 – 160)

Pr \ df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

4. Distribusi f tabel

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

5. Buku Bimbingan

UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



KARTU KONSULTASI
BIMBINGAN PROPOSAL DAN
BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Maya Fajaratih
NPM : 201810325195
Jurusan : Manajemen SDM
Pembimbing : Ani Sunistrowati, SE., 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. 8895588
Website : www.ubharajaya.ac.id

Dipindai dengan CamScanner

Judul Skripsi

Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja
 Terhadap kinerja karyawan pada perusahaan TIRA
 Patriot

Tanggal Pendaftaran Proposal :

Lembar Bimbingan Proposal

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
1.	29 Maret 2022	Penentuan judul skripsi Via WAB	
2.	30 Maret 2022	Diskusi BAB I Via Zoom Meet	
3.	1 April 2022	Diskusi BAB I Menganalisis fenomena novelty Penelitian Via WAB	

Dipindai dengan CamScanner

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
4.	6 April 2022	Diskusi BAB I-III - Menganalisis fenomena, novelty - Tools olah data Via Luring	
5.	23 April 2022	- Cari sumber reference pertama - Penelitian terdahulu minimal 9 artikel jurnal - Hindari jgn menggunakan tanda (-) atau bullet	
6.	24 April 2022	- Bahasa asing cetak miring - Uraikan terkait alasan mengambil PPAM sebagai objek - Uraikan ruang lingkup kaitkan pada variabel - Perbaiki reference	
7.	27 April 2022	- Perbaiki citasi	
8.	28 April 2022	Final proposal atau Layak uji proposal	

Dipindai dengan CamScanner

Lembar Bimbingan Skripsi

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
9.	28 Mei 2022	Konsultasi mengenai kuisioner penelitian	<i>[Signature]</i>
10.	15 Juni 2022	<ul style="list-style-type: none"> - cover - Tabel penelitian terdahulu diringkas saja - Hipotesis, was saja hasil dari penelitian sebelumnya - Uji plagiat 	<i>[Signature]</i>
11.	17 Juni 2022	Hipotesis tambahkan hasil dari 3 artikel pendukung	<i>[Signature]</i>
12.	21 Juni 2022	<ul style="list-style-type: none"> - Abstrak - Kata asing - Hipotesis tambahkan penjelasan - Menjabarkan hipotesis - Tambahkan masukkan untuk peneliti selanjutnya 	<i>[Signature]</i>

Dipindai dengan CamScanner

No.	Tanggal Konsultasi	Deskripsi Bimbingan	Paraf Pembimbing
13.	23 Juni 2022	Uji plagiat & Uji Referensi	<i>[Signature]</i>
14.	23 Juni 2022	Final skripsi atau Layout sidang skripsi	<i>[Signature]</i>

Dipindai dengan CamScanner

6. Surat Permohonan Riset



UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

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

Kampus II : Jl. Raya Perjuangan, Bekasi Utara Telp : 021. 88955882

Website: www.ubharajaya.ac.id

Jakarta, 19 April 2022

Nomor : B/SR/ 026 /IV/2022/FEB-UBJ
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Riset

Kepada :
Yth. Bapak Solihat P, S.T.,M.M.
Direktur Utama Perumda Tirta Patriot
Jl. Perjuangan Dalam No.99,
RT.003/RW.011, Marga Mulya, Kec.
Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat
17142

Dengan hormat,

Salam sejahtera kami sampaikan semoga Bapak/Ibu selalu dalam lindungan Tuhan Yang Maha Esa.

Sehubungan dengan rencana penelitian mahasiswa/i, maka bersama ini kami mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa/i kami untuk melakukan penelitian pada perusahaan/instansi yang Bapak/Ibu pimpin, adapun mahasiswa/i tersebut adalah :

Nama : Maya Fajarratih
NPM : 201810325195
Program Studi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirta Patriot Kota Bekasi
No Telepon : 085647721097

Pelaksanaan penelitian skripsi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya disesuaikan dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami haturkan terima kasih.

DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak.
NIP : 1905420

RIWAYAT HIDUP



Maya Fajarratih, lahir di Purworejo, 27 September 1999. Anak dari pasangan Bapak Widoyo dan Ibu Suyani. Anak pertama dari dua bersaudara yaitu Maya Fajarratih dan Dhimas Woro Pangestu. Bertempat tinggal di Villa Mas Indah Blok D2 No. 10 RT.004/RW.014, Kel. Perwira, Kecamatan Bekasi Utara.

Penulis menyelesaikan Sekolah Dasar pada tahun 2006-2012 di SD Negeri Perwira 2. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 21 Kota Bekasi pada tahun 2012-2015. Penulis melanjutkan pendidikan di SMK Panjatek pada tahun 2015-2018, dan menyelesaikan Program Strata satu di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen (Sumber Daya Manusia) pada tahun 2018-2022. Semoga penulisan Tugas Akhir Skripsi ini, mampu memberikan kontribusi positif bagi dunia penelitian.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya Tugas Akhir Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara”**.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta
Patriot di Bekasi Utara

Nama Mahasiswa : Maya Fajarratih

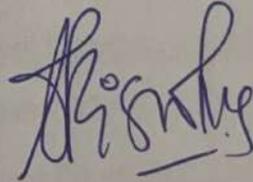
Nomor Pokok Mahasiswa : 201810325195

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Juli 2022

Jakarta, 19 Juli 2022

MENYETUJUI,



Ari Sulistyowati, S.E., M.M.

NIDN : 0331078303

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta
Patriot di Bekasi Utara

Nama Mahasiswa : Maya Fajarratih

Nomor Pokok Mahasiswa : 201810325195

Program Studi/Fakultas : Manajemen/Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 11 Juli 2022

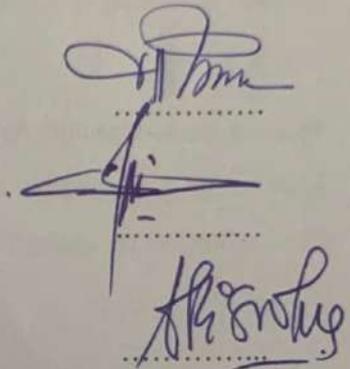
Jakarta, 19 Juli 2022

MENGESAHKAN

Ketua Tim Penguji : Ery Teguh Prasetyo, SE, MM
NIDN 0305037705

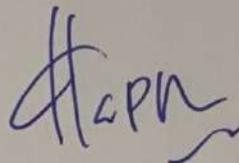
Penguji 1 : Bayu Seno Pitoyo, S.E., M.Ak
NIDN 0302129101

Penguji 2 : Ari Sulistyowati, S.E., M.M.
NIDN 0331078303



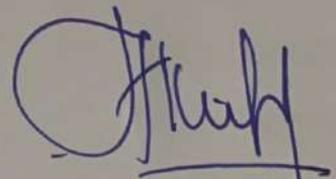
MENGETAHUI,

Ketua Program Studi
Manajemen



Dr. Hadita, S.Pd., M.M
NIDN 0329048302

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak
NIDN 0318107101

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Maya Fajarratih

NPM : 201810325195

Tempat Tanggal Lahir : Purworejo, 27 September 1999

Alamat : Villa Mas Indah Blok D2 No. 10 RT. 004/RW.014

Kel. Perwira, Kec. Bekasi Utara

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara" merupakan hasil pekerjaan saya dan seluruh ide, pendapat atau materi didapat dari sumber lain yang telah dikutip dengan cara penulisan refrensi yang sesuai.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan jika pernyataan ini tidak sesuai dengan apa yang saya nyatakan, maka saya bersedia menanggung sanksi yang akan dikenakan kepada saya termasuk pencabutan gelar Sarjana Manajemen yang nanti saya dapatkan.

Jakarta, 19 Juli 2022

Membuat pernyataan,



Maya Fajarratih

201810325195

ABSTRAK

Maya Fajarratih. 201810325195. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Patriot di Bekasi Utara.

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja pada Perumda Tirta Patriot. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dimana dalam penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Tirta Patriot yang berjumlah 133 responden. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji parsial (t) variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,005 < 0,05$ dan t-hitung sebesar $2,870 > \text{ttabel } 1,978$. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan t hitung sebesar $2,870 > \text{t tabel } 1,978$. Selanjutnya dalam uji simultan (f) variabel Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan dengan nilai $\text{sig } 0,000 < 0,05$ dan f-hitung sebesar $283,131 > \text{f-tabel } 3,07$. Kemudian untuk uji determinasi (R^2) dihasilkan bahwa korelasi antara dua variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81.3%. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dijabarkan, ada beberapa masalah yang ditemui di Perumda Tirta Patriot seperti kinerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja. Faktor-faktor lain selain lingkungan kerja, motivasi, dan disiplin kerja yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, seperti kompetensi, budaya organisasi, beban kerja, dan faktor-faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, perlu diteliti lebih lanjut didalam penelitian selanjutnya.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Maya Fajarratih. 201810325195. *The Influence of Work Environment and Work Discipline on Employee Performance at Perumda Tirta Patriot in Bekasi Utara.*

This research aims to determine the effect of the Work Environment and Work Discipline at Perumda Tirta Patriot. The method used in this study is a quantitative method, which in this study uses the Probability Sampling technique. The population in this study were all employees of Perumda Tirta Patriot, totaling 133 respondents. Based on the results of the study, it showed that in the partial test (t) the work environment variable had a significant effect on employee performance with a sig value of $0.005 < 0.05$ and a t-count of $2.870 > t_{table} 1.978$. And the work discipline variable has a significant effect on employee performance with a sig value of $0.000 < 0.05$ and a t count of $2.870 > t_{table} 1.978$. Furthermore, in the simultaneous test (f) the variables of Work Environment and Work Discipline jointly affect the dependent variable, namely Employee Performance with a sig value of $0.000 < 0.05$ and an f-count of $283.131 > f_{table} 3.07$. Then for the test of determination (R^2), it was found that the correlation between the two variables of Work Environment (X_1) and Work Discipline (X_2) on Employee Performance (Y) was 81.3%. Based on the identification of the problems that have been described, there are several problems encountered at Perumda Tirta Patriot such as performance, work environment, and work discipline. Other factors besides the work environment, motivation, and work discipline that can have a significant impact on employee performance, such as competence, organizational culture, workload, and other factors related to improving employee performance, need to be investigated further for further research.

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

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena hanya dengan rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Patriot. Karena banyak pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi ini, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak berikut ini :

1. Bapak Irjen Pol. (Purn) Dr. Drs. H. Bambang Karsono, S.H., M.M, Selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
2. Ibu Dr. Istianingsih, S.E., M.S.Ak Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
3. Ibu Dr. Hadita, S.E., M.M., Selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Fadhli Nursal, S.E., M.M Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
5. Ibu Ari Sulistyowati, S.E., M.M. Selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan waktu untuk bimbingan online maupun offline dan pikiran untuk membimbing penulis dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
7. Bapak Fuji Haqiqi, Ibu Dwi Wulandari dan seluruh karyawan Perumda Tirta Patriot yang telah membantu penulis memberikan informasi dan data yang penulis gunakan sebagai bahan untuk penelitian skripsi ini.
8. Kedua orang tua saya tercinta dan saudara-saudara saya yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan selama proses pembuatan skripsi.
9. Mba upi, Dewi, Saphira, Kartika, grup menanti S.M, dan teman-teman lain yang namanya tidak bisa saya sebutkan satu persatu, yang selalu memberikan saya semangat untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
10. Kepada teman-teman angkatan, khususnya kelas 8-A4, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

11. Saya ingin mengucapkan terima kasih kepada diri saya sendiri karena telah bertahan dalam menikmati proses panjang penulisan skripsi ini. Telah melalui berbagai macam hambatan baik dalam proses pengerjaan, proses revisi, dan perjalanan spiritual saya dalam menyelesaikannya. Semoga skripsi saya ini menjadi karya terbaik saya dan menginspirasi saya untuk terus belajar dan membuat karya lainnya.

Jakarta, 23 Juni 2022

Penulis

Maya Fajarratih

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
LEMBAR PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Batasan Masalah.....	10
1.6 Sistematika Penulisan.....	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Lingkungan Kerja.....	12
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja	12
2.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	14
2.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja.....	14
2.1.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	15
2.2 Disiplin Kerja	15

2.2.1 Indikator Disiplin Kerja	16
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja	16
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin	17
2.2.4 Fungsi Disiplin Kerja.....	18
2.2.5 Tujuan Disiplin Kerja	19
2.3 Kinerja Karyawan.....	19
2.3.1 Pengertian Kinerja	19
2.3.2 Indikator Kinerja Karyawan	20
2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	21
2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja	23
2.4 Penelitian Terdahulu.....	23
2.5 Kerangka Konseptual	26
2.6 Hipotesis	27
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Desain Penelitian	31
3.2 Tahapan Penelitian	31
3.3 Kerangka Konseptual	32
3.4 Operasional Variabel.....	33
3.5 Waktu dan Tempat Penelitian	35
3.5.1 Waktu Penelitian.....	35
3.5.2 Tempat Penelitian.....	35
3.6 Metode Pengambilan Sampel.....	35
3.6.1 Populasi Penelitian.....	35
3.6.2 Sampel Penelitian	35
3.7 Teknik Pengumpulan Data	37
3.8 Jenis dan Sumber Data	38

3.9 Metode Analisis Data	38
3.9.1 Uji Validitas.....	38
3.9.2 Uji Reliabilitas	39
3.10 Uji Asumsi Klasik	39
3.10.1 Uji Normalitas.....	39
3.10.2 Uji Multikolinieritas	40
3.10.3 Uji Heteroskedastisitas	40
3.11 Uji Analisis Regresi Linier Berganda	40
3.12 Uji Hipotesis.....	41
3.12.1 Uji Kelayakan Secara Simultan (Uji F)	41
3.12.2 Uji Kelayakan Secara Parsial (Uji T)	42
3.12.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	42
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
4.1 Gambaran Umum	43
4.1.1 Sejarah Perusahaan	43
4.1.2 Visi.....	44
4.1.3 Misi	44
4.1.4 Struktur Organisasi	45
4.2 Hasil Penelitian.....	47
4.2.1 Deskripsi Responden	47
4.2.2 Karakteristik.....	47
4.3 Hasil Analisis Data	49
4.3.1 Uji Metode Analisis Data	49
4.3.1.1 Uji Validitas	49
4.3.1.2 Uji Reliabilitas	51
4.3.2 Uji Asumsi Klasik.....	52

4.3.2.1 Uji Normalitas	52
4.3.2.2 Uji Multikolinearitas	54
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas	55
4.3.3 Uji Regresi Linier Berganda	56
4.3.4 Uji Hipotesis	58
4.3.4.1 Uji Parsial (Uji T).....	58
4.3.4.2 Uji Simultan (Uji f)	59
4.3.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian.....	60
BAB V PENUTUP.....	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Implikasi Manajerial.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Absensi Karyawan Perumda Tirta Patriot Periode 2017-2021.....	5
Tabel 1.2 Data Fasilitas Lingkungan Kerja Fisik yang Tersedia pada Perumda Tirta Patriot pada Tahun 2022	6
Tabel 1.3 Data Kondisi Lingkungan Kerja Perumda Tirta Patriot pada Tahun 2022..	6
Tabel 2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	34
Tabel 3.2 Skala Likert	37
Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)	49
Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2)	50
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	50
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X_1).....	51
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_2)	51
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	53
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	55
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.10 Hasil Uji Parsial (Uji t)	58
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan (Uji f)	59
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefisien Determinasi	60

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir Penelitian	27
Gambar 3.1 Model Konseptual	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Perumda Tirta Patriot	46
Gambar 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Gambar 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	48
Gambar 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	48
Gambar 4.5 P-P Plot Normalitas.....	54
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	56

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran Uji Plagiat
- Lampiran Uji Refrensi
- Lampiran Surat Riset Kampus
- Lampiran Surat Perusahaan
- Lampiran Kuesioner
- Lampiran Data SPSS
- Lampiran Data Tabulasi
- Lampiran Tabel R
- Lampiran Tabel T
- Lampiran Tabel F
- Lampiran Daftar Riwayat Hidup

