

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA JAKARTA CONVENTION CENTER.**

PROPOSAL SKRIPSI

Oleh :
Allisyah Andrea Anjani
202010325149



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja
Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Jakarta Convention Center

Nama Mahasiswa : Allisyah Andrea Anjani

Nomor Pokok : 202010325149

Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Juli 2024

Jakarta, 26 Juli 2024

MENYETUJUI,

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II



Dra. Rini Wijayaningsih M.M

Milda Handayani, S.E, M.M

NIDN. 0328056302

NIDN. 0330087504

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jakarta Convention Center

Nama Mahasiswa : Allisya Andrea Anjani

Nomor Pokok : 202010325149

Program Studi / Fakultas : Manajemen / Ekonomi dan Bisnis

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 16 Juli 2024

Jakarta, 26 Juli 2024

MENGESAHKAN,

Ketua Tim Penguji : Ery Teguh Prasetyo, S.E, M.M
NIDN. 0305037705

Sekretaris Tim Penguji : Eri Bukhari, S.E, M.T
NIDN. 0309097005

Penguji : Dra. Rini Wijayaningsih, M.M
NIDN. 0328056302


.....

.....

.....

MENGETAHUI,

Ketua Program Studi

Dekan

Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis


Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M
NIDN. 0327037601


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

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Allisya Andrea Anjani
Nomor Pokok Mahasiswa : 202010325149
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 31 Mei 2002
Alamat : Perum. Taman Alamanda Blok C12/15 RT.01 RW. 013, Desa Karang Satria Tambun Utara

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

Skripsi saya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jakarta Convention Center. Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan tidak mengandung materi yang dituliskan secara jelas sesuai dengan kaidah penulisan karya ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan adanya kecurangan dalam karya ini, maka saya bersedia untuk menerima sanksi dari Universitas Bhayangkara Jakarta Raya sesuai peraturan yang berlaku. Saya mengizinkan skripsi ini dipinjam dan digandakan melalui Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Saya memberikan izin kepada Perpustakaan Universitas Bhayangkara Jakarta Raya untuk menyimpan skripsi ini dalam bentuk digital dan mempublikasinya melalui internet selama publikasi tersebut melalui portal Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Jakarta, 26 Juli 2024

Yang Membuat Pernyataan,



Allisya Andrea Anjani

202010325149

ABSTRAK

Lingkungan kerja, kedisiplinan dan Kerjasama tim sebuah perusahaan sangat menentukan kinerja perusahaan tersebut, begitu juga pada Jakarta Convention Center yang dimana sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat besar karena manusialah yang melakukan aktivitas-aktivitas dalam perusahaan sehingga membuat perusahaan mampu untuk mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan pada Jakarta Convention Center. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Jakarta Convention Center. Berdasarkan teknik *random sampling* dengan jenis sampel yang digunakan pada penelitian adalah sampling jenuh sehingga responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Jakarta Convention Center sebanyak 150 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial, variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan Jakarta Convention Center.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kerjasama Tim, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The work environment, discipline and teamwork of a company greatly determines the company's performance, as does the Jakarta Convention Center where human resources have a very big role because it is humans who carry out activities within the company so that the company is able to achieve its goals. This research aims to test and analyze the influence of the work environment, work discipline, and teamwork on employee performance at the Jakarta Convention Center. Respondents in this research were employees of the Jakarta Convention Center. Based on random sampling techniques, the type of sample used in the research was saturated sampling so that the respondents in this study were all 150 employees of the Jakarta Convention Center. This research uses primary data obtained from distributing questionnaires. The analytical method used in this research is multiple linear regression analysis. The research results show that simultaneously or partially, work environment variables, work discipline and teamwork have a positive effect on the performance variables of Jakarta Convention Center employees.

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

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji Syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jakarta Convention Center” ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi Sebagian syarat guna mencapai gelar sarjana (S1) Program Studi Manajemen Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin diselesaikan tanpa adanya dukungan, bantuan, bimbingan, dan nasehat dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Irjen Pol. (Purn) Prof. Dr. Drs. H.Bambang Karsono, S.H., M.M., selaku Rektor Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
2. Ibu Prof. Dr. Istianingsih, M.S.Ak., CA., CSRA., CACP, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya
3. Ibu Dr. Dovina Navianti, S.T.,M.M. selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
4. Ibu Dr. Rini Wijayaningsih S.E., M, selaku Dosen Pembimbing Pertama Skripsi saya, Terimakasih atas waktu, bimbingan, saran dan semangat yang diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi

ini dengan semaksimal mungkin. Semoga Ibu selalu diberi kesehatan dan dilindungi oleh Allah SWT.

5. Ibu Milda Handayani S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing Kedua Skripsi saya, Terimakasih atas waktu, bimbingan, saran dan semangat yang diberikan kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi ini dengan semaksimal mungkin. Semoga Ibu selalu diberi kesehatan dan dilindungi oleh Allah SWT.
6. Ibu Dr. Hadita, S.Pd, M.M, selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan selama kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Bhayangkara Jakarta Raya.
7. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada Prodi Manajemen, yang tidak mungkin saya sebutkan satu persatu yang berperan penting dalam proses pembelajaran di Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.
8. Kepada keluarga saya terutama Orang Tua tercinta dan tersayang Ayahanda Ade Muhammad Suharja dan Ibunda Pisces Anita Widjayanti dan Kakak Aretha Saskia Putri serta keluarga yang selalu menjadi penyemangat saya dan telah memberikan dukungan moral maupun materi serta curahan doa yang tak pernah lepas dalam shalatnya demi keberhasilan anaknya dalam menempuh Program Sarjana Strata Satu (S1).
9. Para pimpinan, seluruh Karyawan dan anak- anak Training Jakarta Convention Center yang telah membantu saya untuk mendapatkan data-data untuk penulisan ini.

10. Terima kasih untuk Teman- teman saya yaitu, Amelia Putri, Muhammad Dzaky, Rizkie Pratama, Pasyila Aulyana, Azhira Dwi, Ray Fauzan, Ruby Sebastian, Nurmala Febrianti, Fayzalisha Asheela, Hanifa Chairunnisa dan seluruh teman- teman yang sudah memberikan dukungan dalam penggerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari proposal skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan.

Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya laporan proposal skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang Pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lebih lanjut.

Bekasi, 21 Juni 2024

Penulis

Allisya Andrea Anjani

20201032514

metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian ini meliputi variabel Pengaruh lingkungan kerja (X1), variabel Disiplin kerja (X2), variabel Kerjasama tim (X3), dan variabel Kinerja karyawan (Y). Teknik analisis data meliputi analisis regresi, analisis korelasi, dan uji hipotesis



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Telaah Teoritis

2.1.1 Lingkungan Kerja

Menurut (Candana, 2021) “Lingkungan kerja adalah kondisi, situasi dan suasana kerja yang menimbulkan semangat, moral dan keinginan yang tinggi, dalam rencana tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan”. Menurut (Niken & Asrah, 2019) “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain lain.

Menurut (Brier & Lia dwi Jayanti, 2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala ruang dan prasarana kerja di sekitar karyawan yang melakukan pekerjaan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaannya. Menurut (Rini Wijayaningsih, 2020). “Lingkungan kerja adalah hambatan seperti, misalnya berupa bising, hubungan radio terganggu gelombang lain, sinar dengan intensitas tinggi; atau berdekatan dengan orang lain yang sedang bicara masalah lain. Dalam komunitas tertulis, hambatan ini dapat juga berupa tulisan yang tidak jelas, format baru yang belum familiar, atau warna- warni yang mengganggu penglihatan (ilusi). Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja ini meliputi

tempat kerja, fasilitas dan perlengkapan kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar karyawan.

Menurut pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan dalam bekerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikologis. Lingkungan kerja fisik mengacu pada kondis yang mempengaruhi fisik struktur tubuh karyawan, sedangkan lingkungan kerja psikologis mengacu pada psikologi karyawan dan kondisi disekitar karyawan yang memungkinkan mereka melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

2.1.1.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pimpinan. Karena lingkungan kerja yang baik tentunya akan berpengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri.

Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan dimana bentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat berpengaruh terhadap karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti:
 1. Pusat kerja

2. Kursi
 3. Meja dan lain-lain
- Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperature, kelembapan, sirkulasi udara, dan lain-lain. Untuk memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka Langkah pertama dengan cara mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan dimana tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal). Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka pegawai akan merasa nyaman ditempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, dengan efektif dan efisien. Menurut Sedarmayanti (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Fahrul Rozi, 2021), ada beberapa faktor lingkungan kerja perusahaan yaitu:

- a. Hubungan karyawan

Ada dua jenis koneksi pekerja, yaitu koneksi sebagai manusia dan koneksi antar pertemuan. Sebagai hubungan individu, perwakilan dibujuk oleh rekan kerja dan atasan. Jika hubungan antar pekerja dengan rekan kerja dan atasan berjalan dengan baik, itu menjadi inspirasi. Mengenai koneksi secara keseluruhan, perwakilan akan membangun kontak dengan banyak individu baik itu koneksi individu atau koneksi pertemuan.

b. Tingkat kegaduhan di lingkungan kerja

Tempat kerja yang gaduh akan mempengaruhi kesulitan bekerja di lingkungan kerja perwakilan. Tentunya bagi perwakilan, tempat kerja yang tenang berguna untuk menyelesaikan pekerjaan dan dapat menumbuhkan semangat.

c. Panduan kerja

Panduan kerja yang bagus dan jelas dapat mempengaruhi pemenuhan dan pelaksanaan yang representatif untuk menciptakan profesi pekerja di organisasi.

d. Penerangan

Sejauh pencahayaan itu tidak terbatas pada penerangan Listrik, tetapi mencakup pencahayaan alami (matahari). Pada dasarnya karyawan memerlukan penerangan yang baik bagi penglihatan, terlebih saat pekerjaan yang dilakukan membutuhkan ketelitian dan fokus.

e. Sirkulasi udara

Ventilasi atau pertukaran udara yang memuaskan merupakan hal utama untuk memberikan kenyamanan. Ventilasi yang digunakan harus cukup luas, terutama pada ruangan yang terlalu panas sehingga dapat mengganggu ketenangan pekerja.

f. Keamanan tempat kerja

Tempat kerja yang dilindungi akan menciptakan iklim yang tenang dan menyenangkan, sehingga memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja.

2.1.1.4 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti, (2017) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup untuk masuk ke ruang kerja setiap karyawan yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruangan kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar dengan memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas mereka.

4. Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan.

5. Ruangan yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk, alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin

Menurut Sutrisno (2021) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut (Susilowati & Andayani, 2021)

mengartikan disiplin kerja adalah sikap hormat atau sikap mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat di perusahaan.

Berikutnya menurut (Irfana et al., 2023) kedisiplinan dalam bekerja dapat tumbuh disebabkan rangsangan dari dalam diri setiap pegawai sebagai bentuk kesadaran penuh dan tanggung jawab terhadap tanggung jawab pekerjanya, selanjutnya disiplin kerja juga dapat tumbuh disebabkan karena adanya ketataan dalam menjalankan peraturan yang mengikat pada organisasi.

Menurut (Nina Andriyani, 2020) disiplin kerja adalah kekuatan yang dapat dikembangkan dalam tubuh karyawan, mampu secara sukarela menyesuaikan diri dengan Keputusan peraturan dan nilai nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Sedangkan menurut (Sumidinatha, 2018) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka siap untuk mengubah perilakunya, meningkatkan kesadaran dan kesiapan seseorang, segala aturan norma sosial yang ada untuk diikuti pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah perilaku yang ditunjukkan seseorang dengan mengikuti aturan dan instruksi kerjanya yang ditetapkan oleh perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja ialah kemampuan untuk bekerja seseorang dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku, tanpa melanggar atau tidak mengikuti aturan yang ditetapkan.

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Surito et al., 2020) ada beberapa faktor yang dapat menciptakan ketidak disiplinan dalam kerja yaitu:

1. Kepemimpinan yang lemah, fleksibel, tidak kompeten dan penuh kecurigaan.
2. Pengawasan yang tidak sempurna karena ketiadaan pengawas yang baik dan berpengetahuan.
3. Praktek kebijakan membagi kekuasaan menghancurkan semangat tim.
4. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan buruk.
5. Diskriminasi berdasarkan kasta, warna kulit, jenis kelamin, keyakinan, Bahasa, jabatan dalam praktek seleksi, promosi dan lain-lain
6. Koordinasi delegasi wewenang, dan penetapan tanggung jawab yang salah, system komunikasi yang tidak sempurna.

2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Surito et al., 2020) indikator disiplin kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu, Jika karyawan dating ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik

2. Pemanfaatan sarana, karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi, karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap aturan kantor, karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, izin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.1.3 Kerjasama Tim

2.1.3.1 Pengertian Kerjasama Tim

Menurut West (2021) Kerjasama tim adalah kelompok yang relative kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara berkelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim, dan mempunyai wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan

mereka untuk memenuhi tujuan tim. Menurut Dwiarko & Pratiwi (2020), Kerjasama tim (*teamwork*) yang terdiri dari dua kata yaitu team dan work, sehingga Kerjasama tim didefinisikan sebagai Kumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang lebih yang memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara sesama karyawan dalam berbagai aktivitas yang dilakukannya.

Menurut Rizaldi (2020) Kerjasama tim merupakan keterlibatan mental dan emosi orang- orang di dalam situasi tim yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan tim.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dalam konteks penelitian ini diperoleh pengertian bahwa Kerjasama tim adalah suatu kelompok yang terdiri dari beberapa orang yang memiliki kemampuan, talenta, pengalaman, dan latar belakang yang berbeda yang mampu bekerjasama dan mengevaluasi kegiatan bersama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kerjasama Tim

Menurut Letsoin & Ratnasari (2020) faktor yang mempengaruhi Kerjasama tim adalah:

1. Komunikasi
2. Komitmen bersama
3. Rasa saling percaya

2.1.3.3 Indikator Kerjasama Tim

Menurut Hamiruddin *et al.*, (2019) adalah :

1. Fokus pada tujuan tim

Tim focus pada tujuan yang telah ditetapkan dalam pencapaian organisasi.

2. Saling memberi motivasi dalam menyelesaikan tugas

Motivasi sangat diperlukan agar anggota lebih termotivasi dalam melakukan sebuah pekerjaan.

3. Menjalin Kerjasama sesama anggota tim

Sesama anggota tim akan menjalin Kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

4. Koordinasi dalam proses menyelesaikan tugas

Koordinasi dalam setiap tim dalam memudahkan penyelesaian sebuah tugas.

Sesama anggota tim akan menjalin Kerjasama yang baik untuk mencapai sebuah tujuan organisasi.

2.1.4 Kinerja

2.1.4.1 Pengertian Kinerja

Menurut I. K. A Darmawan & Dewi (2020) Kinerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi yang sesuai dengan segala wewenang dan wewenang serta

tanggung jawab yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan moral serta etika. Menurut A. Darmawan (2022) kinerja sering dijadikan acuan daya saing perusahaan, untuk berkinerja baik perusahaan harus bijak dalam memilih strategi dan mempelajari aspek- aspek yang mempengaruhinya.

Menurut Kurniawati (2021) bahwa kinerja adalah hasil dari banyaknya yang dicapai seorang karyawan dalam memenuhi tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selanjutnya, Menurut Rahayu (2021) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama masa waktu yang ditentukan sementara kerja keras karyawan untuk mencapai hasil yang optimal bagi perusahaan dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugasnya.

2.1.4.2 Faktor Kinerja Karyawan

Menurut S.F Harahap & Tirtayasa (2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, tingkat Dimana hasil aktifitas yang diakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari

penampilan aktifitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

2. Kuantitas: jumlah yang dihasilkan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Komitmen organisasi: tingkat Dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rusdan (2020) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima yaitu:

1. Kualitas kerja adalah akuransi, ketelitian dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.
2. Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. perhatian yang diberikan kepada

pekerja dapat meningkatkan produktivitas. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga berperan signifikan dalam menjaga produktivitas jangka panjang.

3. Kehadiran adalah sejauh mana karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat atau makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan.
4. Kemandirian adalah sejauh mana pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan.

2.2 Telaah Impiris

Berikut ini penelitian menampilkan temuan studi sebelumnya berhubungan dengan Lingkungan kerja, disiplin kerja, Kerjasama tim serta kinerja karyawan diantaranya adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama & Tahun Penelitian | Judul penelitian | Variabel Penelitian | Hasil Penelitian |
|-----|---------------------------------|---|--|---|
| 1. | (Brier & lia dwi Jayanti, 2020) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan The Medeline Hotel Bengkulu. | Variabel X1: Lingkungan Kerja Variabel X2: Disiplin Kerja | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada uji-t yang menyatakan bahwa nilai t- hit $> t_{\alpha/2}$ (4,528 $> 2,026$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$), maka H_1 |

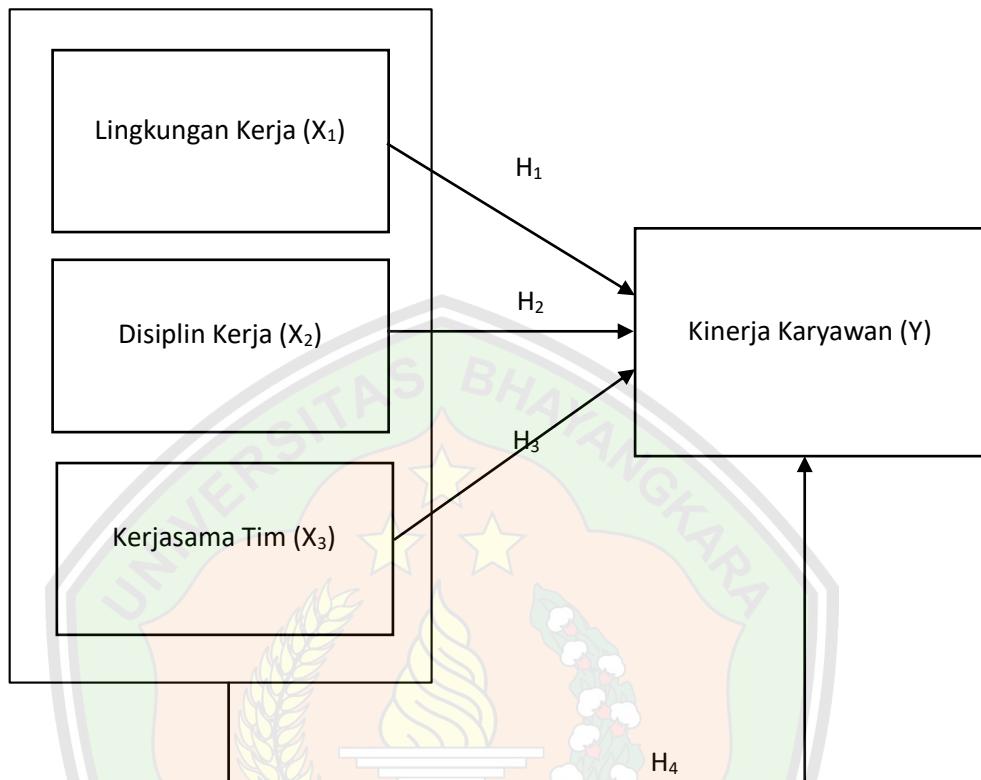
| | | | | |
|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>dalam penelitian ini dapat diterima.</p> <p>(2) Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan nilai $t_{hit} > t_{tabel}$ ($\alpha/2$) $3,545 > 2,026$ dan $sig \alpha = 0,003 < 0,05$), maka H_2 dalam penelitian ini dapat diterima</p> <p>(3) Lingkungan kerja X_1 dan Disiplin kerja X_2 kerjasama tim X_3 berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). hal ini terlihat pada uji F yang menyatakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu ($51,651 > 1,97$) dan ($sig \alpha = 0,000 < 0,050$), sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simutan variabel Lingkungan kerja (X_1) Disiplin kerja (X_2) dan Kerjasama tim (X_3) berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di</p> |
|--|--|--|--|---|

| | | | | |
|---|--------------------------------|--|--|---|
| | | | | The Medeline Hotel Bengkulu. |
| 2 | (Susilowati & Andayani, 2021) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin | Variabel X1: Lingkungan kerja Variabel X2: Disiplin kerja | Berdasarkan hasil uji parsial diperoleh bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji simultan diperoleh hasil f hitung $> f$ tabel = $12,012 > 3,16$ dengan taraf signifikan $0,000 < 0050$, artinya lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jkarta Barat dengan kontribusi sebesar 29,7%. |
| 3 | (West, 2021) | Pengaruh Kerjasama Tim, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan | Variabel X3: Kerjasama Tim | Berdasarkan hasil penelitian dengan uji f , variabel Kerjasama tim, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berdasarkan nilai uji f hitung $80,078 > f$ tabel $2,523$ dan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan. |
| 4 | (I.K.A. Darmawan & Dewi, 2020) | Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja | Variabel X1: Lingkungan Kerja Variabel X2: Disiplin kerja | Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f . hasil uji t menunjukkan bahwa |

| | | | | | |
|--|--|---|---------------------------|----|--|
| | | Karyawan Astagina Resort Villa And Spa Bali (Sudi Pada Astagina Resort Villa And Spa Bali). | Variabel Kinerja Karyawan | Y: | disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali. Hal ini terlihat dari hasil koefisien regresi X1 (b1) t hitung = 7,949 > t tabel (0,05: 77) = 1,665 dan sig t + 0,000 (p <0,05). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astagina Resort Villa and Spa Bali. Hal ini terlihat dari koefisien regresi X2 (b2) t hitung = 4,624 > t tabel (0,05: 77) = 1,665 dan sig t = 0,000 (p <0,05). Disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali. Disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y) Astagina Resort Villa and Spa Bali. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresi $b1X1$ yang bernilai positif sebesar 0,583, pengujian ini ditunjang oleh hasil uji t yang menyatakan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel (7,949 > 1,665) yang memiliki arti bahwa H_0 diterima. |
|--|--|---|---------------------------|----|--|

| | | | | |
|---|------------------------|--|--|---|
| 5 | (Nina Andriyani, 2020) | Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Aquavue Vision International | Variabel X1: Lingkungan Kerja Variabel X2: Disiplin Kerja | Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. |
|---|------------------------|--|--|---|

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan

X₁: variabel bebas (Lingkungan Kerja)

X₂: variabel bebas (Disiplin kerja)

X₃: variabel bebas (Kerjasama tim)

Y: variabel terikat kinerja karyawan

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah berupa dugaan sementara yang dimana berbentuk sebuah pertanyaan atau berbentuk sebuah kesimpulan sementara. Oleh itu dapat dirumuskan suatu hipotesis dari penelitian ini yaitu:

Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi karyawan. Faktor-faktor seperti tata letak ruang kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, dan ketersediaan fasilitas pendukung berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Penelitian terdahulu oleh Sedarmayanti (2011) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Jadi, H1: Diduga adanya pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center

Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Kepatuhan terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas dapat berdampak positif pada produktivitas. Menurut studi yang dilakukan oleh Hasibuan (2016), tingkat disiplin kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan.

Jadi, H2: Diduga adanya pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center

Kerjasama tim yang efektif dapat mengoptimalkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, dan sinergi antar anggota tim dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

Robbins dan Judge (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa kerjasama tim yang solid berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Jadi, H3: Diduga adanya pengaruh Kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center

Kombinasi dari lingkungan kerja yang kondusif, disiplin kerja yang tinggi, dan kerjasama tim yang efektif diperkirakan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan jika faktor-faktor tersebut berdiri sendiri. Penelitian oleh Mangkunegara (2017) menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut secara bersama-sama dapat memberikan dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi.

Jadi, H4: Diduga adanya pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja, Kerjasama tim secara simultan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) suatu metode yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis.

Penelitian survei kasual adalah penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan informasi dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden. Selain itu, penyelidikan kasual menunjukkan hubungan kasual antara variabel bebas (variabel yang mempengaruhi) dan variabel terikat (variabel yang dipengaruhi).

3.2 Tahap Penelitian

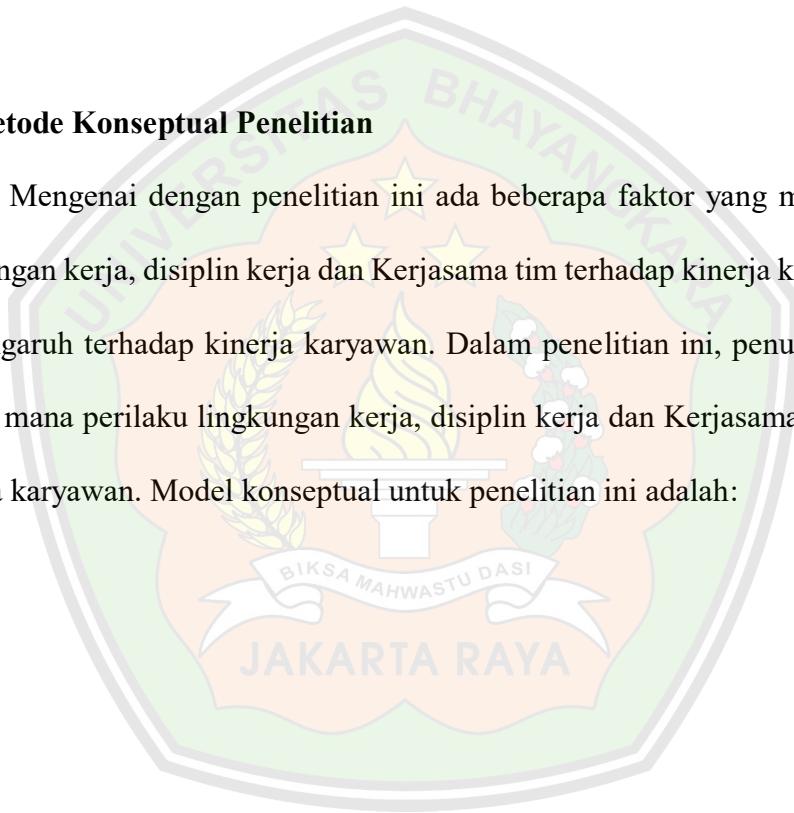
Tahapan penelitian berguna untuk mengetahui hal-hal yang akan dilakukan oleh penulis, yaitu:

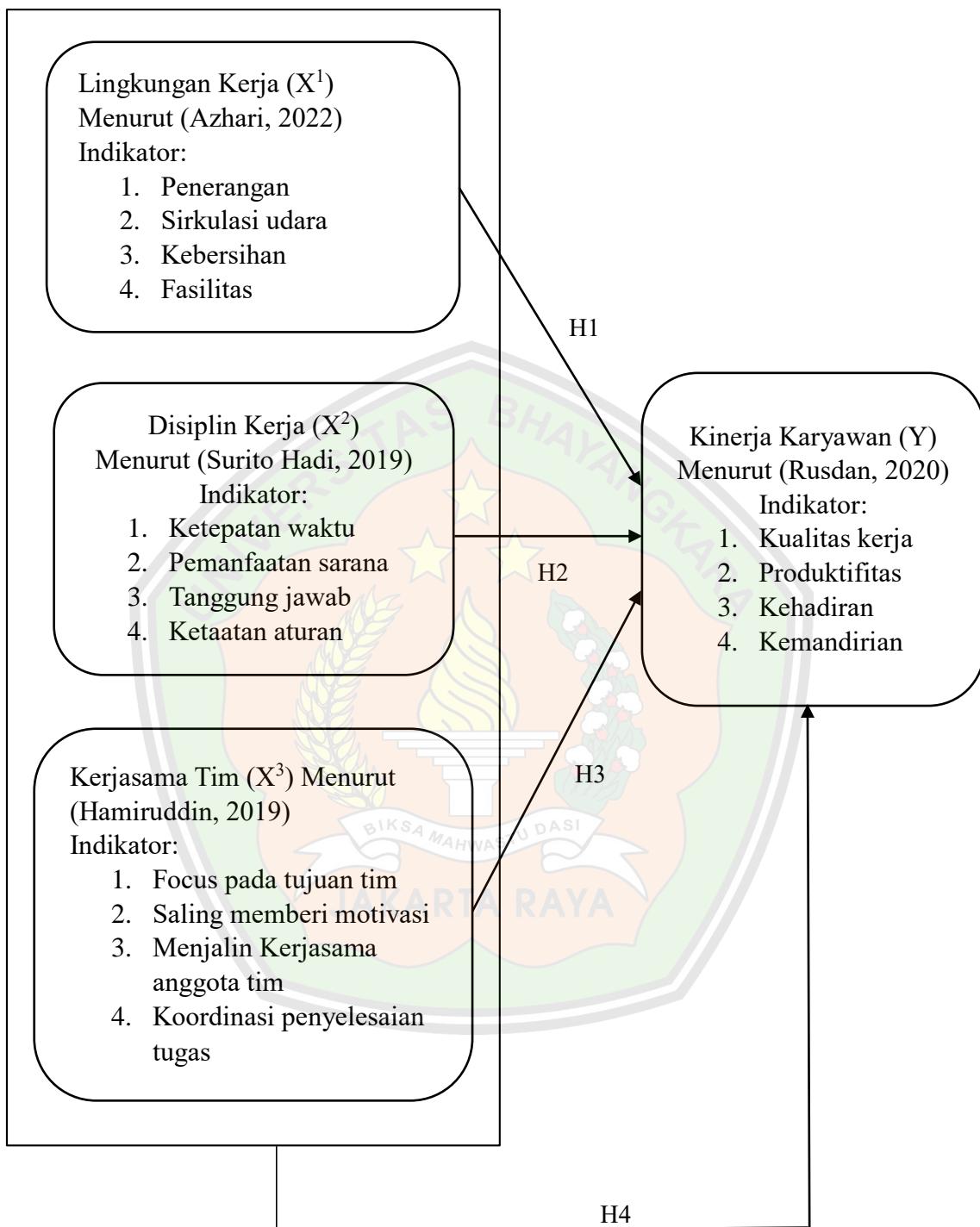
1. Menemukan fenomena pada objek yang ingin diteliti
2. Menentukan judul penelitian
3. Mendapatkan penelitian terdahulu terkait dengan variabel yang ingin diteliti
4. Menyusun latar belakang dan identifikasi masalah
5. Merumuskan masalah
6. Membuat tujuan dan manfaat penelitian

7. Melakukan perumusan hipotesis untuk menduga penelitian yang sifatnya sementara, yang kemudian akan dibuktikan kebenarannya
8. Mengumpulkan data yang kemudian dilakukan analisis data
9. Melakukan pembahasan atas hasil penelitiannya
10. Menarik kesimpulan dan memberi saran atas seluruh hasil penelitian yang telah dibahas.

3.3 Metode Konseptual Penelitian

Mengenai dengan penelitian ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, penulis membahas sejauh mana perilaku lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Model konseptual untuk penelitian ini adalah:





Gambar 3. 1 Model Konseptual

Sumber: Peneliti 2024

3.4 Operasional Variabel

Operasional variabel dalam penelitian merupakan unsur penelitian yang berkaitan dengan variabel yang termasuk kedalam paradigma penelitian sesuai dengan hasil perumusan masalah. Aspek diteliti ini meliputi variabel (X1) Lingkungan Kerja, variabel (X2) Disiplin Kerja, variabel (X3) Kerjasama Tim, variabel (Y) Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel independent adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2019).
2. Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

| No | Variabel | Indikator | Skala Pengukuran |
|----|------------------------------------|--|------------------|
| 1 | Lingkungan Kerja (X ¹) | 1. Penerangan 2. Sirkulasi udara 3. Kebersihan 4. Fasilitas | Likert |
| 2 | Disiplin Kerja (X ²) | 1. Ketepatan waktu 2. Pemanfaatan sarana 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan aturan | Likert |
| 3 | Kerjasama Tim (X ³) | 1. Bertanggung jawab 2. Saling berkontribusi 3. Pengarahan kemampuan secara maksimal | Likert |
| 4 | Kinerja Karyawan (Y) | 1. Kualitas Kerja 2. Produktifitas 3. Kehadiran 4. Kemandirian | Likert |

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

3.5 Waktu Dan Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2024 dilakukan pada Maret 2024 sampai dengan selesai, dilakukan di Jakarta Convention Center yang terletak di Jl. Gatot Subroto No 1, RT.1/RW 3, Gelora, Kecamatan Tanah Abang, Jakarta Pusat, daerah khusus Ibukota Jakarta.

3.6 Jenis Sumber Data

3.6.1 Jenis Data

Menurut (Lestari, 2023) jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif yaitu, data yang diperoleh dalam bentuk angka- angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan dan berhubungan dengan masalah yang teliti.

3.6.2 Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2019) sumber data dibagi menjadi dua bagian yaitu:

1. Data primer yaitu data yang diperoleh melalui kegiatan wawancara atau mengisi kuesioner yang artinya sumber data ini langsung memberikan data kepada peneliti.
2. Data sekunder yaitu peneliti tidak langsung menerima dari sumber data secara instansi, visi dan misi untuk struktur organisasi guna melengkapi data primer yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.7 Metode Pengambilan Sampel

3.7.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sujaweni, 2018) Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Jakarta Convention Center sebanyak 150 karyawan.

3.7.2 Sampel Penelitian

Menurut (Astria, 2018), berpendapat bahwa sampel adalah Sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel penelitian diambil menggunakan random sampling sebagai Teknik pengambilan sampel.

Jenis sampel yang digunakan pada penelitian adalah sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2018) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

3.8 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mengungkapkan atau mencari informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian. Macam- macam teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Observasi

Menurut (Sujarweni, 2018) observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian.

2. Kuesioner atau angket

Menurut (Sujarweni, 2018) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan skala likert untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Dengan skala likert, mak variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator- indikator tersebut dijadikan tolak ukur untuk Menyusun pertanyaan atau pernyataan.

Ketentuan *skala likert* sebagai berikut:

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

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Validitas

Menurut (Windya Sara Yulius, 2019) Uji validitas adalah salah satu alat yang digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner

dikatakan valid jika pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Teknik untuk mengukur validitas kuesioner dengan menghitung korelasi antar masing-masing pertanyaan dengan skor total. Bila korelasi r diatas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut valid. Jika korelasi r di bawah 0,05 maka butir instrumen tersebut tidak valid. Dasar pengujian validitas adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel, maka kuesioner tersebut valid
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka kuesioner tersebut tidak valid.

3.9.2 Uji Realibilitas

Menurut (A. Darmawan, 2022) menyatakan uji realibilitas ini digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu hasil pengukuran relative konstan apabila pengukuran diulang lebih dari satu kali. Realibilitas dapat menjadi indikator yang ditunjuk bisa dipercaya atau tidak.

Uji realibilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai Alpha $>$ 0,60 maka reliabel. Dasar pengujian realibilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 maka data kuesioner dinyatakan reliabel
2. Jika nilai Cronbach Alpha $<$ 0,60 maka data kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik model regresi dapat menghasilkan estimator linear tidak biasa yang terbaik jika dipenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, dengan menggunakan Uji statistic non-parametrik Kolmogrov- Smirnov (K-S) yang dilakukan dengan membuat hipotesis:

Ho: data residual berdistribusi normal

Ha: data residual tidak berdistribusi normal pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikasinya adalah $> 0,01$

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), diantaranya yaitu:

- a) Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai Tolerance $> 0,10$.
- b) Terjadi multikolinearitas, jika nilai Tolerance $<$ atau $= 0,10$.

Melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF):

- a) Tidak terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF $< 10,00$

- b) Terjadi multikolinearitas, jika nilai VIF > atau = 10,00.
- c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik- titik dan tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah angka 0 saja, penyebaran titik- titik data tidak boleh membentuk pola gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar Kembali, penyebaran titik- titik data tidak berpola.

- d. Uji Autokorelasi

Menurut (Ghozali, 2018) Uji Autokorelasi bertujuan untuk mengkaji apakah suatu model regresi linear terdapat korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$). Jika terjadi korelasi maka dinamakan penyakit autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang terbebas dari autokorelasi. Uji heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik- titik dan tidak mengumpul hanya diatas atau dibawah angka

0 saja, penyebaran titik- titik data tidak boleh membentuk pola gelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik- titik data tidak berpola.

3.10 Metode Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi berganda merupakan uji yang mempunyai tujuan untuk dapat mengetahui ada atau tidak variabel bebas atau independen terhadap variabel terkait atau dependen. Digunakan analisis regresi linear untuk bila ingin diketahui bagaimana variabel dependen atau kriteria dapat diprediksikan melalui variabel independent atau predictor, secara individual. Dampak dari penggunaan analisis regresi dapat digunakan untuk memutuskan apakah naik dan menurunnya nilai dalam variabel dependen dapat dilakukan melalui menaikkan atau menurunkan nilai variabel independent, atau untuk meningkatkan nilai variable dependen dapat dilakukan dengan meningkatkan nilai variabel independent dan sebaliknya (Sugiyono, 2018).

3.11 Uji Hipotesis

a. Uji Kelayakan (Uji F)

Menurut (Sujarweni, 2018) uji f digunakan untuk mengetahui kelayakan dan seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3)

secara bersama-sama terhadap variabel (Y). kaidah pengambilan Keputusan dalam uji F adalah:

Ho: tidak memenuhi kelayakan

Ha: memenuhi kelayakan.

Kriteria:

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

b) Jika $F < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $p > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Rumus:

$$F = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi

K = Jumlah Variabel Independent

N = Jumlah anggota data atau kasus.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Menurut (Sujarweni, 2018) uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, Kerjasama tim terhadap variabel terkait yaitu kinerja karyawan secara parsial. Taraf signifikan 5% atau 0,05. Dasar nilai dari pengambilan Keputusan:

Ho: tidak ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y

Ha: ada pengaruh antara variabel x terhadap variabel y.

1. Pengambilan Keputusan berdasarkan probabilitas
 - a. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima
 - b. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima, H_a ditolak.
2. Pengambilan Keputusan berdasarkan nilai t hitung
 - a. Jika nilai t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak.
 - b. Jika nilai t hitung $< t$ tabel, maka H_0 diterima.

Rumus:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = koefisien determinasi

n = jumlah data.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel- variabel terkait (dependen). Nilai koefisien determinasi (R²) adalah antara dan satu. Nilai (R²) yang kecil berarti kemampuan variabel- variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen) amat terbatas. Jika koefisien determinasi sama dengan nol, maka variabel bebas (independen) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen). Jika besarnya determinasi (R)

mendekati angka 1, maka variabel bebas (independen) berpengaruh sempurna terhadap variabel terikat (dependen). Dengan menggunakan model ini, maka kesalahan pengganggu diusahakan minimum sehingga (R2) mendekati 1, sehingga perkiraan regresi akan lebih mendekati keadaan yang sebenarnya (Sujarweni, 2019).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Balai Sidang Jakarta Convention Center merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang MICE (Meetings, Incentives, Conferences, Exhibitions) yang menaungi Balai Sidang Jakarta Convention Center (JCC) berlokasi di Senayan dekat Pusat Bisnis Sudirman (SCBD). Balai Sidang JCC sudah cukup lama berdiri yaitu dari tahun 1974. Awalnya Balai sidang tersebut dibangun untuk pembukaan konferensi tahunan Pacific Asia Travel Association (PATA) ke-23 yang diadakan pada awal April 1974. Semenjak itu, Balai Sidang JCC menjadi salah satu tempat konvensi terbesar di Indonesia. Balai Sidang JCC sempat di renovasi besar-besaran dan rampung pada Agustus 1992 dan diresmikan oleh Presiden Soeharto.

Selain sebagai tempat konfrensi baik lokal dan internasional, Balai Sidang JCC juga sering dijadikan tempat pertemuan tingkat lokal dan internasional, penyelenggaraan konser artis serta pameran yang berasis lokal maupun internasional. Selain itu, Balai Sidang JCC juga sering dijadikan sebagai aula resepsi pernikahan serta wisuda. Balai Sidang Jakarta Convention Center memiliki aula bergaya teater bundar (*Plenary Hall*), Dua ruang pameran (*Exhibition Hall A & Hall B*), Ruang pertemuan dan ruang banquet (*Cendrawasih Room & Assembly Hall*). Jakarta Convention Center juga memiliki *Business Center* untuk menunjang pertemuan meeting anda. Jakarta Convention Center menyediakan Catering

Services, Executive Chef dan timnya dapat menyiapkan masakan daerah dari seluruh dunia, produk yang diberikan tidak hanya tentang makanan Jakarta Convention Center juga menyediakan minuman seperti kopi, teh, jus, dan lain lain.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

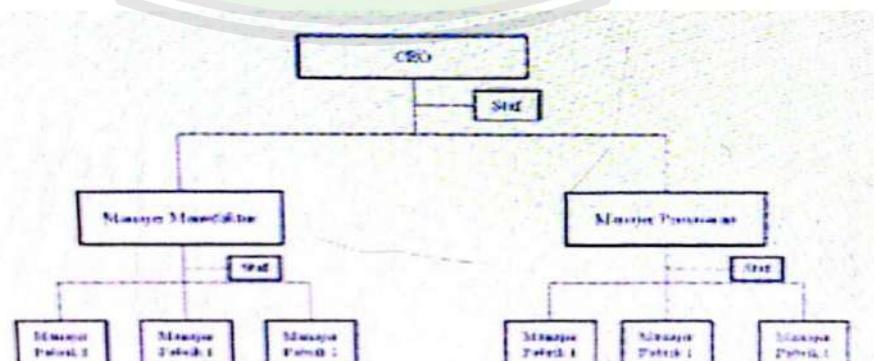
4.1.2.1 Visi

Visi dari Jakarta Convention Center adalah: “Balai Sidang *Jakarta Convention Center* akan dikenal di peta dunia sebagai tempat acara yang disukai, menyediakan mitra bisnis dengan produk dan *service* kelas dunia”.

4.1.2.2 Misi

Misi dari Jakarta Convention Center adalah: “Kami bertekad secara konisten memberikan pelayanan bertaraf internasional, sesuai kenginan pelanggan dengan menyediakan produk berteknologi terkini agar dapat melampui harapan mitra bisnis kami, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karawan, menjaga kesinambungan Perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pemilik Perusahaan.

4.1.2.3 Struktur Organisasi



Sumber: Anthony dan Govindarajan (2005)

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Data Karakteristik Responden

a. Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa usia responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

| Usia | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|------------|----------------|
| 20-25 | 57 | 38 |
| 25-30 | 56 | 37 |
| 30-40 | 28 | 19 |
| > 40 | 9 | 6 |
| Total | 150 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa mayoritas usia responden karyawan Jakarta Convention Center adalah berumur 20 sampai 25 Tahun yaitu sebanyak 57 responden atau (38%), untuk responden yang berumur 25 sampai 30 Tahun yaitu sebanyak 56 responden atau (37%), untuk responden yang berumur 30 sampai 40 Tahun yaitu sebanyak 28 responden atau (19%), sedangkan yang paling sedikit adalah untuk responden yang berumur lebih dari 40 Tahun yaitu sebanyak 9 responden atau (6%). Banyaknya responden berusia 20-25 dikarenakan berdasarkan jumlah karyawan Jakarta

Convention Center, diketahui bahwa sebagian besar karyawan berada pada rentang usia tersebut. Selain itu, hal ini juga dipengaruhi oleh keaktifan karyawan usia 20-25 dalam memahami perkembangan teknologi khususnya pada ponsel, sehingga mudah bagi responden pada rentang usia tersebut untuk mengakses kuesioner penelitian yang berbasis *online*.

b. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

| Jenis Kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Laki-Laki | 75 | 50 |
| Perempuan | 75 | 50 |
| Total | 150 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jenis kelamin responden karyawan Jakarta Convention Center yakni responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 75 responden atau (50%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan juga sebanyak 75 responden (50%). Karakteristik responden diatas menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki responden sebagian laki-laki dan sebagian perempuan dengan jumlah yang sama. Responden memiliki jumlah yang sama dikarenakan teknik sampling yang digunakan

merupakan purposive sampling yang berarti bahwa siapapun yang termasuk dalam kriteria populasi dapat berpartisipasi dalam penelitian ini dan hal tersebut juga disebabkan karena tidak hanya karyawan laki-laki saja yang bekerja di Jakarta Convention Center, tetapi karyawan perempuan pun juga banyak.

c. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahuo bahwa jenis kelamin responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

| Pendidikan Terakhir | Frekuensi | Persentase (%) |
|---------------------|------------|----------------|
| S2 | 15 | 10 |
| S1 | 70 | 47 |
| D3 | 23 | 15 |
| SMA/SMK | 42 | 28 |
| Total | 150 | 100 |

Berdasarkan tabel di atas maka terlihat bahwa pendidikan responden ialah tamatan S2 sebanyak 15 responden atau (10%), tamatan S1 sebanyak 70 responden atau (47%), tamatan D3 sebanyak 23 responden atau (15%), sedangkan tamatan SMA/SMK sebanyak 42 responden atau (42%). Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa

responden adalah karyawan tamatan S1. Hal ini dapat dikatakan bahwa pendidikan para pelanggan sudah tergolong baik.

d. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat diketahui bahwa umur responden sebagai terlihat pada tabel berikut:

| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|--------------|------------|----------------|
| 1-2 Tahun | 74 | 49 |
| 3-4 Tahun | 49 | 33 |
| > 5 Tahun | 27 | 18 |
| Total | 150 | 100 |

Berdasarkan pada tabel diatas, menunjukkan bahwa lama berkerja responden karyawan Jakarta Convention Center adalah selama 1 sampai 2 Tahun sebanyak 74 responden atau (49%), untuk 3 sampai 4 Tahun sebanyak 49 responden atau (33%), sedangkan yang paling sedikit yaitu lebih dari 5 Tahun sebanyak 27 responden atau (18%).

Berdasarkan data perusahaan, diketahui bahwa sebagian besar karyawan adalah karyawan yang bekerja selama 1-2 tahun di Jakarta Convention Center, sehingga responden penelitian pun sebagian besar memiliki latar belakang lama bekerja sekitar 1-2 tahun.

4.2.2 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Menurut Sugiyono (2017:126), koefisien validitas 0,3 ke atas dapat dinyatakan valid, sedangkan koefisien validitas di bawah 0,3 dinyatakan tidak valid.. Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid.

Tabel 4. 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1)

| Variabel | Item | Koefisien | Keterangan |
|-----------------------|------|-----------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 1 | 0,652 | Valid |
| | 2 | 0,697 | Valid |
| | 3 | 0,675 | Valid |
| | 4 | 0,633 | Valid |
| | 5 | 0,667 | Valid |
| | 6 | 0,600 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 4. 2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

| Variabel | Item | Koefisien | Keterangan |
|---------------------|------|-----------|------------|
| Disiplin Kerja (X2) | 7 | 0,599 | Valid |
| | 8 | 0,641 | Valid |
| | 9 | 0,645 | Valid |
| | 10 | 0,499 | Valid |

| | | | |
|--|----|-------|-------|
| | 11 | 0,559 | Valid |
| | 12 | 0,521 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel disiplin kerja (X2), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 4. 3 Uji Validitas Kerjasama Tim (X3)

| Variabel | Item | Koefisien | Keterangan |
|-----------------------|------|-----------|------------|
| Kerjasama Tim (X3) | 13 | 0,637 | Valid |
| | 14 | 0,520 | Valid |
| | 15 | 0,662 | Valid |
| | 16 | 0,531 | Valid |
| | 17 | 0,649 | Valid |
| | 18 | 0,665 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel kerjasam tim (X3), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

| Variabel | Item | Koefisien | Keterangan |
|-------------------------|------|-----------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 19 | 0,627 | Valid |
| | 20 | 0,563 | Valid |
| | 21 | 0,575 | Valid |

| | | | |
|--|----|-------|-------|
| | 22 | 0,579 | Valid |
| | 23 | 0,569 | Valid |
| | 24 | 0,484 | Valid |

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa seluruh aitem pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y), memiliki koefisien validitas di atas 0,3 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel tersebut valid dalam mengukur aspek yang sedang diukur dan dapat dilanjutkan pada tahap uji reliabilitas.

4.2.3 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2017:130). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama- 68 sama terhadap seluruh butir pertanyaan untuk lebih dari satu variabel, namun sebaliknya uji reliabilitas dilakukan pada masing-masing variabel pada lembar kerja yang berbeda sehingga dapat diketahui konstruk variabel mana yang tidak reliabel. Reliabel suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 22, diketahui bahwa variabel disiplin kerja, kerjasama tim, kompensasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Berikut merupakan tabel yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha dari setiap variabel dalam penelitian ini:

| Variabel | Nilai Cronbach <i>Alpha</i> | Keterangan |
|--------------------------|--------------------------------|------------|
| Lingkungan Kerja (X1) | 0,732 | Reliabel |
| Disiplin Kerja (X2) | 0,602 | Reliabel |
| Kerjasama Tim (X3) | 0,658 | Reliabel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0,675 | Reliabel |

Hasil perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada Cronbach's Alpha. Data dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Berdasarkan hasil uji reliabilitas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini dinyatakan reliable karena nilai koefisien $>$ nilai kritis yang diperoleh.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kernormalan distribusinya. Dasar Pengambilan Keputusan dalam Uji Normalitas K-S:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4. 5 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| | | Residual |
| N | | 150 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,85416793 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,056 |
| | Positive | 0,056 |
| | Negative | -0,046 |
| Test Statistic | | 0,056 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 |

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel uji normalitas *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorov-smirnov* di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas

| Model | Coefficients ^a | | Tolerance | VIF |
|------------------|---------------------------|--|-----------|-------|
| | Collinearity Statistics | | | |
| 1 (Constant) | | | | |
| Lingkungan Kerja | 0,570 | | 0,570 | 1,753 |
| Disiplin Kerja | 0,548 | | 0,548 | 1,824 |
| Kerjasama Tim | 0,535 | | 0,535 | 1,870 |

a) Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *Tolerance* dan *VIF*. Berdasarkan tabel output "Coefficients" pada bagian "Collinearity Statistics" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,570,

variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,548 dan variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 0,535 lebih besar dari 0,10.

Sementara, nilai VIF untuk variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 1,753, variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 1,824 dan variabel Kerjasama Tim (X3) sebesar 1,870 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Uji statistik yang digunakan adalah dengan Uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya.

Tabel 4. 7 Uji Heterokedastisitas

| Model | Unstandardized | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|------------------|----------------|------------|--------------------------------------|--------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 3,245 | 0,857 | | 3,785 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 0,034 | 0,034 | 0,106 | 0,987 | 0,325 |
| Disiplin Kerja | -0,046 | 0,042 | -0,120 | -1,094 | 0,276 |
| Kerjasama Tim | -0,058 | 0,041 | -0,156 | -1,408 | 0,161 |

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode-1(sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Regresi yang bebas dari autokorelasi dengan menggunakan DurbinWatson test jika memenuhi syarat $2 < d < 4 - d$.

Tabel 4. 8 Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .748 ^a | 0,560 | 0,551 | 1,873 | 1,495 |

Hasil pengujian asumsi autokorelasi dengan metode Durbin Watson pada Tabel 4.5 didapatkan nilai DW sebesar 1,495 yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan tidak terdapat autokorelasi karena

nilai DW berada pada daerah B, yaitu antara nilai dU (1,774) dan nilai 4-dU (2,226). Sehingga asumsi autokorelasi telah terpenuhi.

4.2.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear merupakan suatu metode atau teknik analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada tidaknya pengaruh antara variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam bentuk persamaan matematik (regresi). Analisis regresi linear berganda berfungsi untuk mencari pengaruh dari dua atau lebih variabel independent (X) terhadap variabel dependent (variabel terikat atau Y).

Tabel Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,046 | 1,501 | | 3,361 | 0,001 |
| Lingkungan Kerja | 0,201 | 0,060 | 0,243 | 3,338 | 0,001 |
| Disiplin Kerja | 0,405 | 0,074 | 0,408 | 5,505 | 0,000 |
| Kerjasama Tim | 0,209 | 0,072 | 0,217 | 2,891 | 0,004 |

Tabel "Unstandardized Coefficients" memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel Lingkungan Kerja (X1), variabel

Disiplin Kerja (X2) dan Kerjasama Tim (X3)memprediksi terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,046 + 0,201 (X1) + 0,405 (X2) + 0,209 (X3) + e.$$

- a. Konstanta sebesar 5,046 persen memiliki pengertian bahwasanya jika variabel lingkungan kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2), dan variabel Kerjasama Tim (X3) nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan (Y) memiliki persentase sebesar 5,046 persen.
- b. Koefisien regresi lingkungan kerja $X1 = 0,201$, artinya bahwa apabila lingkungan kerja naik 1, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,201. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel lingkungan kerja (X1) dengan kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel lingkungan kerja (X1) maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- c. Koefisien regresi disiplin kerja $X2 = 0,405$ artinya bahwa, apabila disiplin kerja naik 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,405 persen. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja (X2) dengan tingkat kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel disiplin kerja (X2) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).
- d. Koefisien regresi Kerjasama tim $X3 = 0,209$ artinya bahwa, apabila Kerjasama tim naik 1 maka akan meningkatkan kinerja karyawan 0,209 persen. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan yang positif antara variabel Kerjasama

tim (X3) dengan tingkat kinerja karyawan (Y) dimana semakin naik variabel Kerjasama tim (X3) maka semakin meningkatkan kinerja karyawan (Y).

4.2.6 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen (bebas) yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat). Dari hasil pengoalahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

| Model | Sum of | | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------|-----|-------------|--------|------|
| | Squares | df | | | |
| 1 Regression | 651,747 | 3 | 217,249 | 61,919 | .000 |
| Residual | 512,253 | 146 | 3,509 | | |
| Total | 1164,000 | 149 | | | |

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel di atas menunjukkan bahwa F hitung sebesar 61,919 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung (61,919) yang lebih besar dari F tabel (2,665) dan Sig F (0,000) yang lebih kecil dari 5% (0,05) menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan

kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan sehingga model regresi bisa dipakai untuk memprediksi pengaruh ke empat variabel yang telah dikemukakan diatas.

b. Uji T

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen. Dari hasil pengoalahan data melalui program SPSS didapat tabel sebagai berikut:

Tabel Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | T | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 5,046 | 1,501 | | 3,361 | 0,001 |
| Lingkungan Kerja | 0,201 | 0,060 | 0,243 | 3,338 | 0,001 |
| Disiplin Kerja | 0,405 | 0,074 | 0,408 | 5,505 | 0,000 |
| Kerjasama Tim | 0,209 | 0,072 | 0,217 | 2,891 | 0,004 |

Berdasarkan tabel dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja (X1) dengan nilai t-hitung $3,338 > t$ -tabel 1,655 maka H_0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar dari pada t-tabel.

2. Disiplin Kerja (X2) dengan nilai t-hitung $5,505 > t$ tabel 1,655 maka H_0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel.
3. Kerjasama Tim (X3) dengan nilai t-hitung $2,891 > t$ tabel 1,655 maka H_0 ditolak. Jadi data ini menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel.
- c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)
- Perhitungan nilai koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variable bebas dalam menjelaskan varians dari variable terikatnya atau untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel X1 terhadap variable Y. Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tabel berikut ini:

Tabel Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .748 ^a | 0,560 | 0,551 | 1,873 |

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien determinasi (*adjusted r square*) bernilai sebesar 0,551 yang berarti bahwa 55,1 % dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan kerjasama tim.

Sedangkan 44,9 % dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Convention Center

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Karena bisa di lihat dari uji statistik (t) bahwa thitung 3,338 lebih besar dari t-tabel 1,655. Oleh karena itu H0 tidak diterima dimana lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Lingkungan kerja yang dimaksud di sini ialah lingkungan yang aman dan nyaman dari kebisingan, lingkungan bersih dan sebagainya.

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ini diperkuat dengan kajian sebelumnya seperti kajian Brier (2020), Andayani, (2021) dan West (2021) yang mengatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Convention Center

Hasil pengujian tingkat signifikan pada disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Karena bisa di lihat dari uji statistik (t) bahwa t-hitung 5,505 lebih besar dari t-tabel 1,655. Oleh karena itu H0 tidak diterima dimana disiplin kerja

mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Disiplin kerja yang dimaksud di sini ialah datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang ditentukan.

Hal ini sebagaimana diperkuat dengan kajian Brier (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga hasil penelitian Darmawan (2020) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Astagina Resort Villa and Spa Bali.

4.3.3 Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta

Convention Center

Hasil pengujian tingkat signifikan pada kerjasama tim menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Karena bisa di lihat dari uji statistik (t) bahwa t-hitung 2,891 lebih besar dari t-tabel 1,655. Oleh karena itu H_0 tidak diterima dimana kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Kerjasama tim adalah kegiatan yang diselenggarakan secara berkelompok untuk menentukan tujuan diorganisasi secara bersama-sama dalam mewujudkan kerja yang lebih efesien dan efektif. Tercapainya tujuan dari kerja tim ini tergantung dari seorang manajer yang senantiasa memberikan berbagai komando, arahan, motivasi kepada bawahannya untuk dilaksanakan secara terorganisir (Sinambela, 2016).

Hasil yang diperoleh penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan West (2021) menyatakan bahwa kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan.

4.3.4 Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center.

Berdasarkan tabel di atas nilai f tabel dalam penelitian ini nilai F hitung sebesar $61,919 >$ dari F tabel (2,665) dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, disiplin kerja dan Kerjasama tim mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center.

Penelitian ini berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh West (2021) menyatakan bahwa dengan uji f disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Kerjasama tim, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Recon Sarana Utama Balikpapan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Dibuktikan dengan taraf signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh modal (X1) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Dibuktikan dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa adanya disiplin kerja (X2) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Terdapat pengaruh Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Dibuktikan dengan taraf signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh Kerjasama tim (X3) secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center. Dibuktikan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 55,1 % sedangkan 44,9 %

dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak.

5.2 Saran

Agar kajian ini dapat terealisasikan, maka penulis mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan lingkungan kerja, diharapkan manajemen Jakarta Convention Center dapat terus berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif bagi karyawan. Langkah-langkah seperti penyediaan fasilitas kerja yang memadai, penataan ruang yang baik, serta menjaga kebersihan dan keamanan area kerja sangat penting. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, diharapkan karyawan dapat bekerja dengan lebih produktif dan efektif, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja keseluruhan.
2. Berkaitan dengan disiplin kerja, diharapkan manajemen dapat menegakkan aturan dan kebijakan disiplin yang jelas dan konsisten. Penerapan sistem reward and punishment yang adil dapat mendorong karyawan untuk lebih disiplin dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, pelatihan dan pengembangan terkait manajemen waktu dan etika kerja juga sangat diperlukan. Dengan meningkatkan disiplin kerja, kinerja karyawan di Jakarta Convention Center dapat lebih optimal dan terukur.
3. Berkaitan dengan kerjasama tim, diharapkan manajemen dapat memfasilitasi kegiatan yang dapat meningkatkan solidaritas dan kerjasama

antar karyawan, seperti team-building activities, workshops, atau outbond. Meningkatkan komunikasi internal dan mendorong budaya kerja yang kolaboratif akan sangat membantu dalam memperkuat kerjasama tim. Dengan kerjasama tim yang baik, karyawan akan lebih mampu mencapai target bersama, menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, dan berkontribusi positif terhadap kinerja keseluruhan organisasi.

5.3 Keterbatasan penelitian

Dari penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menimbulkan gangguan dan kurangnya hasil penelitian ini. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Keterbatasan literatur hasil penelitian sebelumnya yang masih kurang peneliti dapatkan. Sehingga mengakibatkan penelitian ini memiliki banyak kelemahan, baik dari segi hasil penelitian maupun analisisnya.
2. Keterbatasan waktu, biaya dan tenaga sehingga membuat penelitian ini kurang maksimal.
3. Keterbatasan data yang digunakan dalam penelitian ini membuat hasil kurang maksimal.
4. Penelitian ini jauh dari sempurna, maka untuk penelitian berikutnya diharapkan lebih baik dari sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

A.darmawan (2022) pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

<https://dx.doi.org/10.30871/jama.v6i1.3960>

Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh didiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah. JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 2(1), 1–22.

Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerj Karyawan Pada The Medeline Hotel Bengkulu. 21(1),1–9.

<http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>

Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. Jurnal Ekobistek, 7(1), 1–8.

<https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>

Dwiarko & Pratiwi (2018) pengaruh Kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan <https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72>

Fahrul Rozi. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). Journal Economic and Strategy (Jes), 2(1), 12–20.

- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Agora*, 5(1).
- Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro
- Hamiruddin, et al. (2019:142). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 7(2), 406–422.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- I.K.A Darmawan, Dewi Pujiani, (2020) pengaruh mutase dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kereta api Indonesia (Persero) unit operasional di Daop 6 Yogyakarta. <https://www.neliti.com/id/publications/529257/pengaruh-mutasi-dan-kompensasi-terhadap-kinerja-pegawai-pt-kereta-api-indonesia>
- Kurniawati, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada masa Pandemi Covid-19 <https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/ekobisman/issue/view/204>

- Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57.
- Niken, H., & Asrah, T. R. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(2), 27–41.
- Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 3(1).
- Rahayu, (2021) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
<http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3947/3958>
- Rizaldi, A. (2020). “Implementasi Manajemen Talenta Dan Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Performa Karyawan.” *JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies)*
<http://dx.doi.org/10.31506/jipags.v4i2.7641>
- Rusdan, (2020) pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang).
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Siagian, S. P. (2003). *Manajemen sumber daya manusia*
- Sinambela, L. P. (2012). *Reformasi Pelayanan Publik*. PT. Bumi Aksara

- Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta, 28.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- Sujarwени, V. W. (2019). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif. Pustaka Baru Press
- Sujarwени. (2018). Metodelogi Penelitian
- Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sustainable Competitive Advantage (SCA) 8..
- Surito (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening <https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/3366>
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1(1), 59. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625>
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tenner, A. R., & DeToro, I. J. (1992). Total quality management: Three steps to continuous improvement. Addison Wesley Publishing Company.
- Vinca Regina Letsoin , Sri Langgeng Ratnasari (2020) PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN

KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN

<https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms/article/viewFile/2316/1647>

West, Turner. 2009. "Pengantar Teori Komunikasi". Jakarta. Salemba Humanika

West. (2012). Kerjasama Yang Efektif (5th ed.). kanisius.

Wijayaningsih, D. R. (2020). MA N AJEME N SUMBER DAYA MA N USIA :

Sebagai Sebuah Sistem Dan Strategi Manajemen Dalam Organisasi.

Windya Sara Julius, (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar

Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Manajemen Indonesia, 4(1).





Uji Plagiarisme

UJI PLAGIARISME
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN UNIVERSITAS
BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Nama : Allisyah Andrea Anjani
 NPM : 20201032525149
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja dan kerjasama tim Terhadap Kinerja karyawan Pada Jakarta Convention Center.

Tabel Hasil Uji Plagiarisme

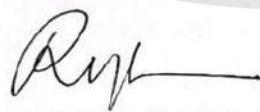
| JUDUL BAB | PRESENTASE UNIQUE | CONTENT PLAGIARISME | TOTAL |
|-----------|-------------------|---------------------|-------|
| BAB I - V | 80% | 20% | 100% |

Berdasarkan keterangan pada Tabel Hasil Uji Plagiarisme diatas, diketahui bahwa jumlah presentase unique adalah sebesar 80% dan jumlah content plagiarism adalah sebesar 20%. Syarat uji plagiarism adalah dengan jumlah maksimal sebesar 35%. Maka dapat disimpulkan bahwa hasil uji plagiarism sudah memenuhi syarat karena lebih kecil dari batas maksimal yang diberikan.

Jakarta, Juni 2024

MENYETUJUI,

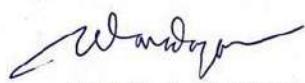
Dosen Pembimbing I



Dra. Rini Wijayaningsi, MM

NIDN. 0328056302

Dosen Pembimbing II

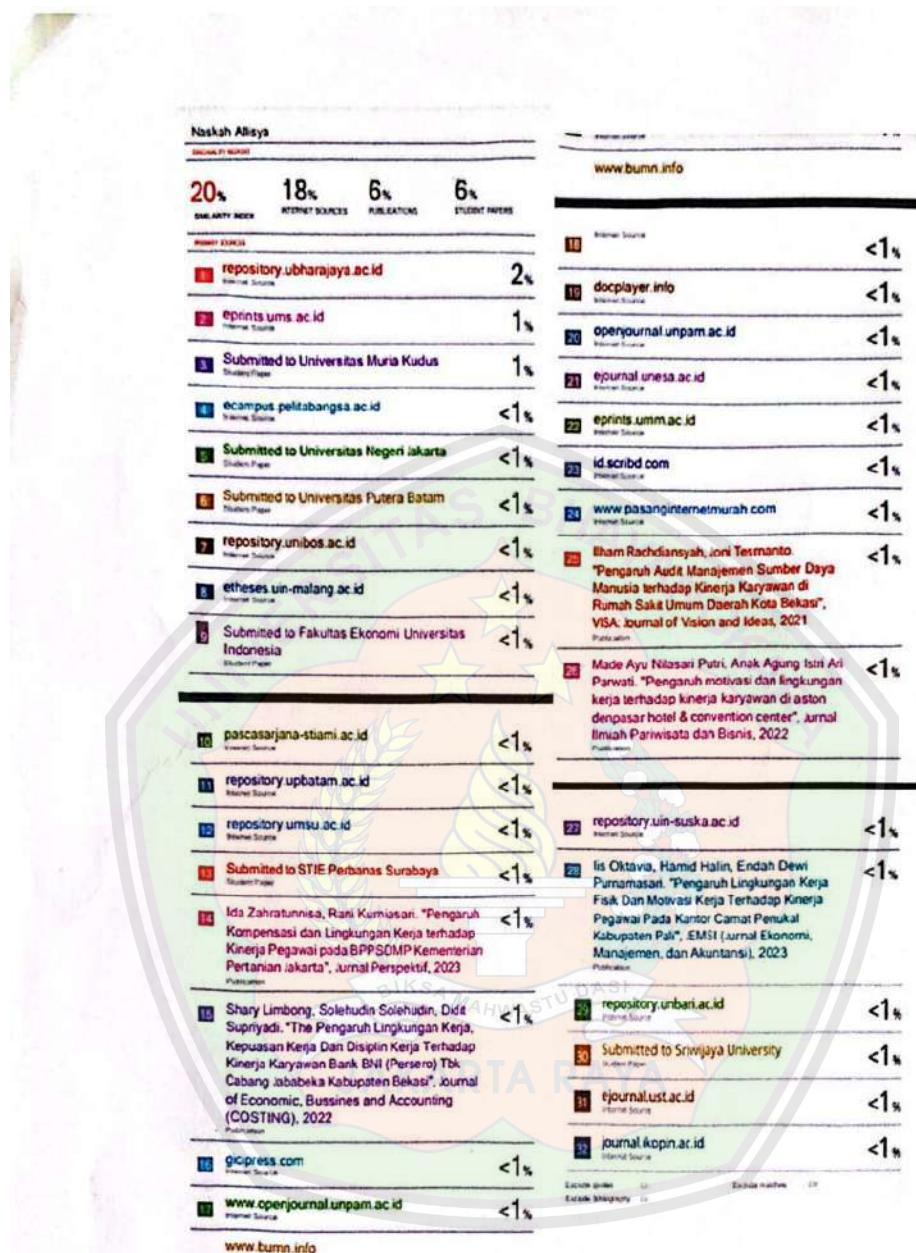


Milda Handayani, SE, MM

NIDN. 0330087504



Scanned with CamScanner



UJI REFERESI

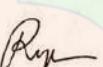
UJI REFERENSI SKRIPSI
PROGRAM SARJANA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA JAKARTA RAYA

Nama : Allisya Andrea Anjani
NPM : 202010325149
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Convention Center.

| N o. | Nama Pengarang, Tahun Diterbitkan, Judul Jurnal/Buku, Penulis/Penerbit, Kota Tempat Buku Diterbitkan | Paraf Pembimbing I | Paraf Pembimbing II |
|---------|--|--|---|
| 1 | Hanafi, A., & Zulkifli, Z. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Jurnal Dimensi</i> , 7(2), 406–422. |  |  |
| 2 | Lawasi, E. S., & Triatmanto, B. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. <i>Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK)</i> , 5(1), 47–57. |  |  |
| 3 | Yudiningsih, N. M. D., Yudiaatmaja, F., Yulianthini, N. N., & SE, M. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. <i>Jurnal Manajemen Indonesia</i> , 4(1). |  |  |



Scanned with CamScanner

| | | | |
|----|---|--|---|
| 4 | Novyanti, J. S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. <i>Katalogis</i> , 3(1). |  |  |
| 5 | Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. <i>Agora</i> , 5(1). |  |  |
| 6 | Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Incentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. <i>Jurnal Ekobistek</i> , 7(1), 1–8. https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4 |  |  |
| 7 | Niken, H., & Asrah, T. R. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. RPJ. <i>Jurnal AKRAB JUARA</i> , 4(2), 27–41. |  |  |
| 8 | Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Medeline Hotel Bengkulu. <i>21(1)</i> , 1–9. |  |  |
| 9 | Wijayaningsih, D. R. (2020). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Sebagai Sebuah Sistem Dan Strategi Manajemen Dalam Organisasi. |  |  |
| 10 | Fahrul Rozi. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN |  |  |



Scanned with CamScanner

| | | | |
|----|--|--|---|
| | (Studi Kasus: PT Jaya Anugrah Sukses Abadi Pada Brastagi Supermarket Gatot Subroto Medan). Journal Economic and Strategy (Jes), 2(1), 12–20. | | |
| 11 | Sutrisno, E. (2009). Manajemen sumber daya manusia edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group |  |  |
| 12 | Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahitia Belaian Kasih Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), 1(1), 59. https://doi.org/10.32493/jmw.v1i1.9625 |  |  |
| 13 | Sumadhinata, Y. E. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Edukatif Di Salah Satu Universitas Swasta Di Bandung. Seminar Nasional dan Call for Paper Sstainable Competitive Advantage (SCA) 8.. |  |  |
| 14 | Surito (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Universitas Malikussaleh dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening |  |  |



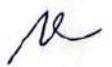
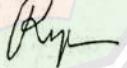
Scanned with CamScanner

| | | | |
|----|---|--|---|
| 15 | Dwiarko & Pratiwi (2018) pengaruh Kerjasama tim dan dampaknya terhadap kinerja karyawan https://doi.org/10.26740/bisma.v7n1.p63-72 |  |  |
| 16 | Rizaldi, A. (2020). "Implementasi Manajemen Talenta Dan Kerjasama Tim Dalam Meningkatkan Performa Karyawan." JIPAGS (Journal of Indonesian Public Administration and Governance Studies) http://dx.doi.org/10.31506/jipags.v4i2.7641 |  |  |
| 17 | Vinca Regina Letsoin , Sri Langgeng Ratnasari (2020) PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LOYALITAS KERJA DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN |  |  |
| 18 | Hamiruddin, et al. (2019:142). Pengaruh Kerja Sama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Infiniti Marine Di Kota Batam (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen). |  |  |
| 19 | I.K.A Darmawan, Dewi Pujiani, (2020) pengaruh mutase dan kompensasi terhadap kinerja pegawai kereta api Indonesia (Persero) unit operasional di Daop 6 Yogyakarta. |  |  |

| | | | |
|----|--|--|---|
| 20 | Kurniawati, (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada masa Pandemi Covid-19 |  |  |
| 21 | A.darmawan (2022) pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan |  |  |
| 22 | Rahayu, (2021) pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/3947/3958 |  |  |
| 23 | Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 120–135. |  |  |
| 24 | Rusdan, (2020) pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (studi pada PT. Bank Mega Cabang Semarang). |  |  |



Scanned with CamScanner

| | | | |
|----|--|--|---|
| 25 | Astria, K. (2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Pamulang. Metode yang digunakan adalah. JURNAL MANDIRI: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi, 2(1), 1-22. |  |  |
| 26 | Sujarweni, V. W. (2019). Metodologi penelitian bisnis dan ekonomi pendekatan kuantitatif. Pustaka Baru Press |  |  |
| 27 | Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro |  |  |
| 28 | Windya Sara Yulius, (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah VII Makassar |  |  |
| 29 | Sinambela, L. P. (2012). Reformasi Pelayanan Publik. PT. Bumi Aksara |  |  |

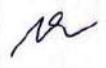


Scanned with CamScanner

| | | | |
|----|--|--|---|
| 30 | Tenner, A. R., & DeToro, I. J. (1992). <i>Total quality management: Three steps to continuous improvement</i> . Addison Wesley Publishing Company. |  |  |
| 31 | Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama |  |  |
| 32 | Sujarweni. (2018). Metodelogi Penelitian https://repository.radenfatah.ac.id/1885/4/3/3.pdf |  |  |
| 33 | Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Bandung: Alfabeta |  |  |
| 34 | Sugiyono, P. (2015). Metode penelitian kombinasi (mixed methods). Bandung: Alfabeta, 28. |  |  |
| 35 | West, Turner. 2009. "Pengantar Teori Komunikasi". Jakarta. Salemba Humanika |  |  |
| 36 | Nainggolan , H.. (2023). PENGARUH KERJASAMA TIM, LINGKUNGAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA BERDASARKAN PERSEPSI KARYAWAN PT.RECON SARANA UTAMA BALIKPAPAN |  |  |
| 37 | Siagian, S. P. (2003). Manajemen sumber daya manusia |  |  |



Scanned with CamScanner

| | | | |
|----|--|--|---|
| 38 | Sinambela, L. P. (2012). Reformasi Pelayanan Publik. PT. Bumi Aksara |  |  |
|----|--|--|---|



Scanned with CamScanner

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH LINGKUGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JAKARTA
CONVENTION CENTER

Kepada Yth,
Bapak/Ibu/Saudara/i Mahasiswa Responden
Di Tempat,

Dengan hormat, perkenalkan nama saya Allisya Andrea Anjani dengan NPM 202010325149. Saya adalah Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya yang saat ini sedang mengadakan penelitian guna menyelesaikan tugas akhir. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Lingkunga Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jakarta Convention Center”

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti memohon kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i Mahasiswa sebagai Responden untuk menjawab seluruh pertanyaan ini guna mendapatkan informasi terkait penelitian skripsi yang sedang penulis teliti. Semua jawaban tidak ada yang salah, semua jawaban adalah benar jika sesuai dengan petunjuk pengisian dan keadaan ataupun opini Saudara. Oleh karena itu, saya berharap seluruh pertanyaan dapat di isi/dijawab sesuai dengan keterangan yang ada. Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak untuk dipublikasikan melainkan hanya untuk kepentingan penelitian semata.

Atas segala partisipasi, kesediaan dan waktu yang telah diluangkan, saya selaku peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Peneliti

Allisya Andrea Anjani

KUISIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA JAKARTA CONVENTION CENTER

1. Lingkungan Kerja (X1)

| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Penerangan | | | | | | |
| 1 | Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah baik dan memadai. | | | | | |
| 2 | Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. | | | | | |
| Sirkulasi udara | | | | | | |
| 3 | Sirkulasi udara ditempat kerja saya sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja. | | | | | |
| 4 | Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap | | | | | |
| Kebersihan | | | | | | |
| 5 | Perusahaan tempat saya bekerja selalu menerapkan kebersihan lingkungan pada karyawan-karyawannya. | | | | | |
| 6 | Lingkungan kerja yang bersih mendukung aktivitas dalam bekerja. | | | | | |
| Fasilitas | | | | | | |
| 7 | Fasilitas ditempat kerja saya lengkap | | | | | |
| 8 | Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah memadai untuk mendukung aktivitas kerja | | | | | |

2. Disiplin Kerja (X2)

| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|------------|---|---|---|---|---|
| | | | | | | |

| Ketepatan waktu | | | | | | |
|---------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 1 | Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja | | | | | |
| 2 | Saya memiliki kesadaran dalam menyelesaikan tugas tepat waktu | | | | | |
| Pemanfaatan sarana | | | | | | |
| 3 | Saya memanfaatkan sarana kantor dengan baik | | | | | |
| 4 | Saya menjaga keamanan peralatan yang ada di kantor | | | | | |
| Tanggung jawab | | | | | | |
| 5 | Tugas yang diberikan atasan menjadi beban dan tanggung jawab pegawai dan dikerjakan secara optimal | | | | | |
| 6 | Pekerjaan yang menjadi tugas & tanggung jawab pegawai dapat dipertanggung jawabkan | | | | | |
| Ketaatan aturan | | | | | | |
| 7 | Semua pekerjaan yang diberikan diselesaikan dengan tertib dan teratur | | | | | |
| 8 | Saya selalu mentaati pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja | | | | | |

3. Kerjasama Tim (X3)

| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| Fokus pada tujuan tim | | | | | | |
| 1 | Kerjasama tim menciptakan komitmen bersama dalam mencapai tujuan | | | | | |
| 2 | Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai tujuan yang ditargetkan. | | | | | |
| Saling memberi motivasi | | | | | | |

| | | | | | | |
|---------------------------------------|--|--|--|--|--|--|
| 3 | Dalam menjalankan tugas kami memiliki sikap saling ketergantungan berdasarkan urutan tugas | | | | | |
| 4 | Anggota tim saling memmberikan dorongan semangat yang merupakan dorongan bersama dalam mencapai tujuan yang akan dicapai | | | | | |
| Menjalin Kerjasama anggota tim | | | | | | |
| 5 | Karyawan menjalin kerja sama tim saat menjalankan tugas | | | | | |
| 6 | Kami menyelesaikan tugas secara bersama dan sesuai dengan keahlian masing-masing | | | | | |
| Koordinasi penyelesaian tugas | | | | | | |
| 7 | Dalam menjalankan tugas perusahaan saling koordinasi untuk penyelesaian tugas | | | | | |
| 8 | Setiap anggota tim sadar akan peranannya masing-masing untuk mencapai target. | | | | | |

4. Kinerja karyawan (Y)

| No. | Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|--|---|---|---|---|---|
| Kualitas kerja | | | | | | |
| 1 | Saya dapat melakukan pekerjaan teliti dan rapi | | | | | |
| 2 | Saya selalu memperhatikan kualitas hasil pekerjaan saya | | | | | |
| Produktivitas | | | | | | |
| 3 | Semua pekerjaan yang diberikan sudah diselesaikan sesuai dengan target | | | | | |
| 4 | Pekerjaan yang saya kerjakan sudah optimal | | | | | |
| Kehadiran | | | | | | |
| 5 | Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan | | | | | |

| | | | | | | |
|--------------------|--|--|--|--|--|--|
| 6 | Saya selalu hadir setiap hari kerja (kecuali libur) | | | | | |
| Kemandirian | | | | | | |
| 7 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan anda tanpa perlu bantuan orang lain | | | | | |
| 8 | Saya dapat memahami setiap pekerjaan saya sendiri | | | | | |



UNIVERSITAS BHAYANGKARA
JAKARTA RAYA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS



**KARTU KONSULTASI
BIMBINGAN TUGAS AKHIR (SKRIPSI)**

Nama : Allisya Andrea Anjani
NPM : 202010325149
Program Studi : MANAJEMEN
Pembimbing I : Dra. Rini Wijayaningrha
Pembimbing II : Milda Handayani, SE. MM

JAKARTA RAYA

Kampus I
Jl. Harsono RM Kebayoran Baru, Jakarta Selatan
Telp. 021-7231948. 7267655 Fax. 021.7267657

Kampus II
Jl. Raya Perjuangan 81, Marga Mulya, Jakarta
Telp. 021-88955882



Scanned with CamScanner

BIMBINGAN TUGAS AKHIR

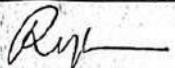
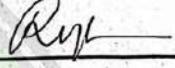
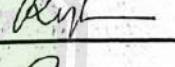
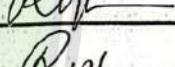
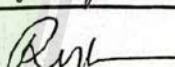
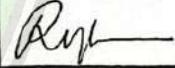
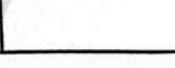
Pembimbing I

Judul Skripsi:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim
Terhadap Kinerja Karyawan pada Jakarta Convention Center.

Tanggal Pendaftaran Skripsi:

Senin, 24 Juni 2024

| No | Tanggal Konsultasi | Deskripsi Bimbingan | Paraf Pembimbing |
|----|--------------------|-----------------------|---|
| 1 | 7/5 - 24 | Revisi Setelah Sempio |  |
| 2 | 12/5 - 24 | Revisi 2 |  |
| 3 | 15/5 - 24 | Revisi 3 |  |
| 4 | 11/6 - 24 | Hasil analisa data |  |
| 5 | 18/6 - 24 | Bab IV |  |
| 6 | 20/6 - 24 | Bab V |  |
| 7 | 21/6 - 24 | Acc, daftar Sidang |  |
| 8 | | | |

Catatan:

1. Kartu ini harus selalu dibawa saat Konsultasi dan diparaf oleh Dosen Pembimbing.
2. Pada saat pendaftaran ujian dan penyerahan Proposal, Kartu Konsultasi ini harus dilampirkan.
3. Kartu konsultasi ini tidak boleh hilang/rusak.

Jakarta, 21, Juni 2024
Ketua Program Studi

(Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M)



Scanned with CamScanner

BIMBINGAN TUGAS AKHIR

Pembimbing II

Judul Skripsi:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kengsamaan Tim
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jakarta Convention Center.....

Tanggal Pendaftaran Skripsi:

Senin, 29 Juni 2024

| No | Tanggal Konsultasi | Deskripsi Bimbingan | Paraf Pembimbing |
|----|--------------------|--------------------------------|------------------|
| 1 | 8/5 - 24 | Revisi Setelah Sempro | ✓ |
| 2 | 13/5 - 24 | Revisi 2 | ✓ |
| 3 | 16/5 - 24 | Revisi 3 | ✓ |
| 4 | 12/6 - 24 | Hasil olah data | ✓ |
| 5 | 19/6 - 24 | Bab IV | ✓ |
| 6 | 20/6 - 24 | Bab V | ✓ |
| 7 | 21/6 - 24 | Acc. Silahkan daftarkan sidang | ✓ |
| 8 | | | |

Catatan:

1. Kartu ini harus selalu dibawa saat Konsultasi dan diparaf oleh Dosen Pembimbing.
2. Pada saat pendaftaran ujian dan penyerahan Proposal, Kartu Konsultasi ini harus dilampirkan.
3. Kartu konsultasi ini tidak boleh hilang/rusak.

Jakarta, 21, Juni 2024
Ketua Program Studi

(Dr. Dovina Navanti, S.T., M.M)



Scanned with CamScanner

Lampiran Tabulasi Data Responden

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 7 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 8 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 9 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 13 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 26 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 29 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 31 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 38 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 41 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 20 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 44 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 46 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 51 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 55 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 58 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 61 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5 | 17 |
| 62 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| 63 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 22 |
| 64 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 66 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 5 | 22 |
| 67 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 68 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 69 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 70 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 72 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 20 |
| 73 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 22 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 77 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 78 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 79 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 26 |
| 80 | 5 | 2 | 4 | 5 | 3 | 4 | 23 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 89 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 90 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 91 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 21 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 92 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 93 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 27 |
| 94 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 96 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 26 |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 98 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 99 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 100 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 101 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 23 |
| 103 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 104 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 105 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 107 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 108 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 109 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 110 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 23 |
| 111 | 5 | 2 | 5 | 1 | 3 | 4 | 20 |
| 112 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 23 |
| 113 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 23 |
| 114 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 23 |
| 115 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 24 |
| 116 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 117 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 118 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 22 |
| 119 | 5 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 120 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 20 |
| 121 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 24 |
| 122 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 24 |
| 123 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 124 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 125 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 19 |
| 126 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 |
| 127 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 128 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 129 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 130 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 131 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 24 |
| 132 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 5 | 25 |
| 133 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 20 |
| 134 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 21 |
| 135 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 136 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 19 |
| 137 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 138 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 139 | 1 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 22 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 140 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 19 |
| 141 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 142 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 23 |
| 143 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 21 |
| 144 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 145 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 146 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 23 |
| 147 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 148 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 149 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 150 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |

Variabel Disiplin Kerja (X2)

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 8 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 12 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 13 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 21 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 25 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 19 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 36 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 25 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| 43 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 27 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 49 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 51 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 52 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 53 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 56 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 58 | 3 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 24 |
| 59 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 61 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 14 |
| 63 | 3 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 21 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 65 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 66 | 3 | 1 | 5 | 5 | 4 | 4 | 22 |
| 67 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 74 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 23 |
| 75 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 76 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 77 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 24 |
| 78 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 24 |
| 79 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 80 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 22 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 83 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 22 |
| 84 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 86 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 87 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 88 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 90 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 92 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 93 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 94 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 1 | 24 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 96 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 97 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 98 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 99 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 100 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 101 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 103 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 104 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 105 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 106 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 107 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 108 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 109 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 110 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 23 |
| 111 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 25 |
| 112 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 113 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 114 | 3 | 1 | 4 | 5 | 5 | 4 | 22 |
| 115 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 116 | 3 | 1 | 4 | 4 | 5 | 4 | 21 |
| 117 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 19 |
| 118 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 119 | 2 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 20 |
| 120 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 121 | 5 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 19 |
| 122 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 123 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 23 |
| 124 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 2 | 21 |
| 125 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 21 |
| 126 | 3 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 23 |
| 127 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 24 |
| 128 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 23 |
| 129 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 27 |
| 130 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 21 |
| 131 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 25 |
| 132 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 133 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 4 | 20 |
| 134 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 24 |
| 135 | 4 | 5 | 5 | 4 | 1 | 4 | 23 |
| 136 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 137 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 |
| 138 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 139 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 20 |
| 140 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 |
| 141 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 21 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 142 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 19 |
| 143 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 |
| 144 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 145 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 146 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 147 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 24 |
| 148 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 149 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 25 |
| 150 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |

Variabel Kerjasama Tim (X3)

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 6 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 7 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 9 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 29 |
| 10 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 11 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 16 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 17 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 26 | 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 21 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 29 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 24 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 31 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 36 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 38 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 42 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 24 |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 27 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 48 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 49 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 53 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 58 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 22 |
| 59 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 60 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 61 | 5 | 3 | 4 | 2 | 4 | 5 | 23 |
| 62 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 14 |
| 63 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 23 |
| 64 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 65 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 66 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 5 | 24 |
| 67 | 5 | 2 | 4 | 1 | 5 | 5 | 22 |
| 68 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 69 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 70 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 21 |
| 71 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 74 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 21 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 76 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 77 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 23 |
| 78 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 22 |
| 79 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 |
| 81 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 82 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 83 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 84 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 86 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 87 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 88 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 89 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 90 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 91 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 93 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 94 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 95 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 96 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 97 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 98 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 26 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 21 |
| 100 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 101 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 26 |
| 102 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 103 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 104 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 105 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 106 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 107 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 108 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 109 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 110 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 24 |
| 111 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 1 | 20 |
| 112 | 4 | 5 | 2 | 5 | 3 | 5 | 24 |
| 113 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 22 |
| 114 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 115 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 116 | 4 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 23 |
| 117 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 118 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 119 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 120 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 22 |
| 121 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 20 |
| 122 | 3 | 1 | 4 | 5 | 4 | 4 | 21 |
| 123 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 21 |
| 124 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 125 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 126 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 24 |
| 127 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 23 |
| 128 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 |
| 129 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 130 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 25 |
| 131 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 132 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 22 |
| 133 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 19 |
| 134 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 135 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 20 |
| 136 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 26 |
| 137 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 23 |
| 138 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 139 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 140 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 141 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 24 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 142 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 143 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 144 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 145 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 25 |
| 146 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 147 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 21 |
| 148 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |
| 149 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 23 |
| 150 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 25 |

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| Responden | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | Total |
|-----------|---|---|---|---|---|---|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 6 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 8 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 11 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 13 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 21 |
| 14 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 26 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 18 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 24 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 26 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 22 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 30 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 32 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 34 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 38 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 41 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 44 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 28 |
| 45 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 46 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 48 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 49 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 51 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 52 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 53 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 22 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 56 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 58 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 25 |
| 60 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 61 | 1 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 22 |
| 62 | 1 | 1 | 5 | 3 | 2 | 3 | 15 |
| 63 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 26 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 65 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 66 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 23 |
| 67 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 22 |
| 68 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 70 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 72 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 73 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 74 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 77 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 5 | 20 |
| 78 | 2 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 19 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 25 |
| 80 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 5 | 20 |
| 81 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 82 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 83 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 26 |
| 84 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 85 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 25 |
| 86 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 87 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 |
| 88 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 28 |
| 89 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 90 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 91 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 92 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 93 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 94 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 |
| 95 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 96 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 97 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 98 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 28 |
| 99 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 100 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 26 |
| 101 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 26 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 103 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 27 |
| 104 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 28 |
| 105 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 28 |
| 106 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 107 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 27 |
| 108 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 109 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 110 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 23 |
| 111 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 23 |
| 112 | 4 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 21 |
| 113 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 114 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 24 |
| 115 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 21 |
| 116 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 23 |
| 117 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 118 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 5 | 20 |
| 119 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 25 |
| 120 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 121 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 22 |
| 122 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 5 | 21 |
| 123 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 23 |
| 124 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 21 |
| 125 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 22 |
| 126 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 28 |
| 127 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 23 |
| 128 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 23 |
| 129 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 25 |
| 130 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 23 |
| 131 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 24 |
| 132 | 3 | 4 | 5 | 4 | 1 | 4 | 21 |
| 133 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 22 |
| 134 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 135 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 136 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 137 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 138 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 25 |
| 139 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 140 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 24 |
| 141 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 25 |

| | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|----|
| 142 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 24 |
| 143 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 24 |
| 144 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 23 |
| 145 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 25 |
| 146 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 23 |
| 147 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 20 |
| 148 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 25 |
| 149 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 150 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 25 |

Lampiran Data SPSS

Uji Validitas

| | | Correlations | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X1_1 | X1_2 | X1_3 | X1_4 | X1_5 | X1_6 | Total |
| X1_1 | Pearson Correlation | 1 | .284** | .464** | .218** | .286** | .269** | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 | 0,000 | 0,007 | 0,000 | 0,001 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1_2 | Pearson Correlation | .284** | 1 | .312** | .307** | .503** | .278** | .697** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,001 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1_3 | Pearson Correlation | .464** | .312** | 1 | .345** | .296** | .232** | .675** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,004 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1_4 | Pearson Correlation | .218** | .307** | .345** | 1 | .300** | .342** | .633** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,007 | 0,000 | 0,000 | | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1_5 | Pearson Correlation | .286** | .503** | .296** | .300** | 1 | .266** | .667** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | | 0,001 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X1_6 | Pearson Correlation | .269** | .278** | .232** | .342** | .266** | 1 | .600** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,001 | 0,001 | 0,004 | 0,000 | 0,001 | | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Total | Pearson Correlation | .652** | .697** | .675** | .633** | .667** | .600** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

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

Correlations

| | | X2_1 | X2_2 | X2_3 | X2_4 | X2_5 | X2_6 | Total |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X2_1 | Pearson Correlation | 1 | .365** | .267** | 0,031 | .378** | 0,058 | .599** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 | 0,001 | 0,709 | 0,000 | 0,483 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2_2 | Pearson Correlation | .365** | 1 | .266** | 0,160 | 0,100 | .190* | .641** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | | 0,001 | 0,051 | 0,225 | 0,020 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2_3 | Pearson Correlation | .267** | .266** | 1 | .259** | .264** | .178* | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,001 | 0,001 | | 0,001 | 0,001 | 0,029 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2_4 | Pearson Correlation | 0,031 | 0,160 | .259** | 1 | 0,104 | .261** | .499** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,709 | 0,051 | 0,001 | | 0,206 | 0,001 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2_5 | Pearson Correlation | .378** | 0,100 | .264** | 0,104 | 1 | 0,141 | .559** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,225 | 0,001 | 0,206 | | 0,085 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X2_6 | Pearson Correlation | 0,058 | .190* | .178* | .261** | 0,141 | 1 | .521** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,483 | 0,020 | 0,029 | 0,001 | 0,085 | | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Total | Pearson Correlation | .599** | .641** | .645** | .499** | .559** | .521** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

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

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

Correlations

| | | X3_1 | X3_2 | X3_3 | X3_4 | X3_5 | X3_6 | Total |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X3_1 | Pearson Correlation | 1 | .261** | .332** | 0,120 | .321** | .396** | .637** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,001 | 0,000 | 0,143 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X3_2 | Pearson Correlation | .261** | 1 | .251** | .217** | 0,045 | 0,134 | .520** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,001 | | 0,002 | 0,008 | 0,584 | 0,101 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X3_3 | Pearson Correlation | .332** | .251** | 1 | .172* | .385** | .324** | .662** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,002 | | 0,036 | 0,000 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X3_4 | Pearson Correlation | 0,120 | .217** | .172* | 1 | .251** | 0,130 | .531** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,143 | 0,008 | 0,036 | | 0,002 | 0,113 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X3_5 | Pearson Correlation | .321** | 0,045 | .385** | .251** | 1 | .387** | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,584 | 0,000 | 0,002 | | 0,000 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| X3_6 | Pearson Correlation | .396** | 0,134 | .324** | 0,130 | .387** | 1 | .665** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,101 | 0,000 | 0,113 | 0,000 | | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Total | Pearson Correlation | .637** | .520** | .662** | .531** | .649** | .665** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

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

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

Correlations

| | | Y_1 | Y_2 | Y_3 | Y_4 | Y_5 | Y_6 | Total |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y_1 | Pearson Correlation | 1 | .363** | 0,110 | .217** | .202* | .291** | .627** |
| | Sig. (2-tailed) | | 0,000 | 0,181 | 0,008 | 0,013 | 0,000 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y_2 | Pearson Correlation | .363** | 1 | 0,139 | .179* | 0,112 | 0,140 | .563** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | | 0,090 | 0,028 | 0,172 | 0,087 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y_3 | Pearson Correlation | 0,110 | 0,139 | 1 | .331** | .216** | 0,062 | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,181 | 0,090 | | 0,000 | 0,008 | 0,455 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y_4 | Pearson Correlation | .217** | .179* | .331** | 1 | .179* | 0,051 | .579** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,008 | 0,028 | 0,000 | | 0,029 | 0,538 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y_5 | Pearson Correlation | .202* | 0,112 | .216** | .179* | 1 | .183* | .569** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,013 | 0,172 | 0,008 | 0,029 | | 0,025 | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Y_6 | Pearson Correlation | .291** | 0,140 | 0,062 | 0,051 | .183* | 1 | .484** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,087 | 0,455 | 0,538 | 0,025 | | 0,000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Total | Pearson Correlation | .627** | .563** | .575** | .579** | .569** | .484** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

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

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

Uji Reabilitas

X1

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,732 | 6 |

X2

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,602 | 6 |

X3

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,658 | 6 |

Y

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0,675 | 6 |

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized |
|----------------------------------|----------------|----------------|
| | | Residual |
| N | | 150 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,85416793 |
| Most Extreme Differences | Absolute | 0,056 |
| | Positive | 0,056 |
| | Negative | -0,046 |
| Test Statistic | | 0,056 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 |

Uji Multikolinearitas

Tabel Uji Multikolinearitas

| Model | Collinearity Statistics | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Lingkungan Kerja | 0,570 | 1,753 |
| Disiplin Kerja | 0,548 | 1,824 |
| Kerjasama Tim | 0,535 | 1,870 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji Heterokedastisitas

Tabel Uji Heterokedastisitas

| Model | Unstandardized | | Standardized | | t | Sig. |
|------------------|----------------|-------|--------------|--------|-------|-------|
| | Coefficients | Beta | Coefficients | Beta | | |
| B | Std. Error | | | | | |
| 1 (Constant) | 3,245 | 0,857 | | | 3,785 | 0,000 |
| Lingkungan Kerja | 0,034 | 0,034 | 0,106 | 0,987 | 0,325 | |
| Disiplin Kerja | -0,046 | 0,042 | -0,120 | -1,094 | 0,276 | |
| Kerjasama Tim | -0,058 | 0,041 | -0,156 | -1,408 | 0,161 | |

Uji Autokorelasi

Tabel Uji Autokorelasi

| Model | R | R Square | Adjusted R | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| | | | Adjusted R Square | | |
| 1 | .748 ^a | 0,560 | 0,551 | 1,873 | 1,495 |

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel Regresi Linear Berganda

| Model | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|------------------|----------------|------------|----------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Coefficients Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,046 | 1,501 | | 3,361 | 0,001 |
| Lingkungan Kerja | 0,201 | 0,060 | 0,243 | 3,338 | 0,001 |
| Disiplin Kerja | 0,405 | 0,074 | 0,408 | 5,505 | 0,000 |
| Kerjasama Tim | 0,209 | 0,072 | 0,217 | 2,891 | 0,004 |

Uji F

Tabel Uji F

| Model | Sum of | | F | Sig. |
|--------------|----------|-----|---------|--------|
| | Squares | df | | |
| 1 Regression | 651,747 | 3 | 217,249 | 61,919 |
| Residual | 512,253 | 146 | 3,509 | |
| Total | 1164,000 | 149 | | |

Uji T

Tabel Uji T

| Model | Unstandardized | | Standardized | | t | Sig. |
|------------------|----------------|------------|--------------|-------|-------|-------|
| | B | Std. Error | Coefficients | Beta | | |
| 1 (Constant) | 5,046 | 1,501 | | | 3,361 | 0,001 |
| Lingkungan Kerja | 0,201 | 0,060 | | 0,243 | 3,338 | 0,001 |
| Disiplin Kerja | 0,405 | 0,074 | | 0,408 | 5,505 | 0,000 |
| Kerjasama Tim | 0,209 | 0,072 | | 0,217 | 2,891 | 0,004 |

Uji Koefisien Determinasi

Tabel Uji Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R | Std. Error of the |
|-------|-------------------|----------|------------|-------------------|
| | | | Square | Estimate |
| 1 | .748 ^a | 0,560 | 0,551 | 1,873 |

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. DATA PRIBADI

1. Nama Lengkap : Allisya Andrea Anjani
2. Tempat/Tgl Lahir : Jakarta, 31 Mei 2002
3. Agama : Islam
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Status : Belum Menikah
6. Pekerjaan : Mahasiswa
7. Kewarganegaraan : Indonesia
8. Alamat Rumah : Perumahan Taman Alamanda Blok C12/15 RT.01 RW.013, Desa Karang Satria, Tambun Utara
9. No. Hp : 082113448534
10. Email : allisyaandreaanjani31@gmail.com



II. PENDIDIKAN FORMAL

1. SDIT AL- HALIMIYAH (2008 – 2014)
2. MTsN 1 Bekasi (2014 – 2017)
3. SMA PGRI 1 Bekasi (2017 – 2020)
4. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (2020 – 2024)

DAFTAR ISI

| | |
|-------------------------------------|-----|
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR ISI | vi |
| DAFTAR TABEL..... | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 5 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 6 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 6 |
| 1.5 Sistematika Penulisan | 7 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1 Telaah Teoritis..... | 9 |
| 2.1.1 Lingkungan Kerja..... | 9 |
| 2.1.2 Disiplin Kerja | 14 |
| 2.1.3 Kerjasama Tim..... | 17 |
| 2.1.4 Kinerja..... | 19 |
| 2.2 Telaah Impiris | 22 |
| 2.3 Kerangka Konseptual | 27 |
| 2.4 Hipotesis Penelitian | 28 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 30 |
| 3.1 Desain Penelitian | 30 |

| | | |
|-------|---|----|
| 3.2 | Tahap Penelitian | 30 |
| 3.3 | Metode Konseptual Penelitian..... | 31 |
| 3.4 | Operasional Variabel..... | 33 |
| 3.5 | Waktu Dan Penelitian | 34 |
| 3.6 | Jenis Sumber Data | 34 |
| 3.6.1 | Jenis Data | 34 |
| 3.6.2 | Sumber Data | 34 |
| 3.7 | Metode Pengambilan Sampel | 35 |
| 3.7.1 | Populasi Penelitian | 35 |
| 3.7.2 | Sampel Penelitian..... | 35 |
| 3.8 | Teknik Pengumpulan Data..... | 35 |
| 3.9 | Metode Analisis Data..... | 36 |
| 3.9.1 | Uji Validitas | 36 |
| 3.9.2 | Uji Realibilitas..... | 37 |
| 3.9.3 | Uji Asumsi Klasik | 38 |
| 3.10 | Metode Analisis Regresi Linear Berganda | 40 |
| 3.11 | Uji Hipotesis | 40 |
| | BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 44 |
| 4.1 | Gambaran Umum Perusahaan | 44 |
| 4.1.1 | Profil Perusahaan..... | 44 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi Perusahaan | 45 |
| 4.2 | Hasil Penelitian..... | 46 |
| 4.2.1 | Data Karakteristik Responden..... | 46 |

| | | |
|----------------------|--|----|
| 4.2.2 | Uji Validitas | 50 |
| 4.2.3 | Uji Reabilitas | 52 |
| 4.2.4 | Uji Asumsi Klasik | 53 |
| 4.2.5 | Analisis Regresi Linear Berganda | 58 |
| 4.2.6 | Uji Hipotesis | 60 |
| 4.3 | Pembahasan | 63 |
| 4.3.1 | Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Convention Center | 63 |
| 4.3.2 | Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Convention Center | 63 |
| 4.3.3 | Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Jakarta Convention Center | 64 |
| 4.3.4 | Pengaruh Lingkungan kerja, Disiplin kerja, Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan Jakarta Convention Center | 65 |
| BAB V | PENUTUP | 66 |
| 5.1 | Kesimpulan | 66 |
| 5.2 | Saran | 67 |
| DAFTAR PUSTAKA | | 69 |

DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 1. 1 Data Absensi Jakarta Convention Center | 4 |
| Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu..... | 22 |
| Tabel 3. 1 Operasional Variabel | 33 |
| Tabel 4. 1 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) | 50 |
| Tabel 4. 2 Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)..... | 50 |
| Tabel 4. 3 Uji Validitas Kerjasama Tim (X3)..... | 51 |
| Tabel 4. 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)..... | 51 |
| Tabel 4. 5 Uji Normalitas | 54 |
| Tabel 4. 6 Uji Multikolinearitas | 55 |
| Tabel 4. 7 Uji Heterokedastisitas | 56 |
| Tabel 4. 8 Uji Autokorelasi | 57 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------------|----|
| Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual | 27 |
| Gambar 3. 1 Model Konseptual | 32 |