

Parafrase 25/06

by Cek Turnitin

Submission date: 25-Jun-2024 11:18AM (UTC+0800)

Submission ID: 2408233734

File name: Parafrase_Finaliasai_Akhir.docx (380K)

Word count: 6901

Character count: 43961

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berkembangnya perindustrian tambang yang semakin cepat membuat manajemen sumber daya manusia menjadi kunci utama dalam memastikan efisiensi operasional, keberlanjutan lingkungan, serta kesejahteraan tenaga kerja. Dalam melaksanakan program perusahaan perlu memperhatikan sumber karyawan (SDM), karena karyawan punya pengaruh bagi keberlanjutan perusahaan. Menurut Winarti (2016) Kinerja yakni jumlah serta kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang ataupun sekelompok individu di organisasi atau perusahaan dalam jangka waktu terbatas. Ini menampakkan seberapa sukses individu atau kelompok memenuhi persyaratan pekerjaan guna memenuhi tujuan organisasi atau perusahaan. Tentu saja, akan ada banyak elemen berbeda yangengaruhi peningkatan kinerja, baik internal maupun eksternal individu. Pengetahuan, kemampuan, serta kompetensi, motivasi kerja, kepribadian, kepuasan kerja, sikap serta perilaku yangengaruhi kinerja yakni elemen itu sendiri. Hubungan antar rekan kerja serta gaya kepemimpinan atasan ialah contoh variabel eksternal. Selain itu, lingkungan pekerjaan ialah salah satu elemen yang dapatengaruhi kinerja karyawannya.

Suatu organisasi harus meningkatkan kualitas serta kemampuan kinerjanya. Manajemen baik pemerintah maupun swasta harus memperhatikan kemampuan pegawai karena ini ialah isu utama. Guna bersaing dengan organisasi lain, setiap organisasi perlu memiliki sumber daya manusia yang siap (Triana & Yofi 2021), salah satu komponen organisasi yakni sumber daya manusianya, yang memainkan peranan penting dalam operasionalnya. Cara terbaik guna mencapai kebahagiaan kerja di kalangan karyawan ialah salah satu permasalahan pokok yang dihadapi perusahaan dalam mengolah karyawannya. Salah satu elemen penting yang harus dipertimbangkan oleh para manajer guna memperbaiki kualitas keluaran tenaga kerja mereka yakni kepuasan kerja karyawan (Andriany 2019), Berdasarkan hasil survei awal yang didapatkan menunjukkan kinerja karyawan mengalami penurunan, sehingga akan berdampak pada aktifitas perusahaan dan karyawan.

Tabel 1.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan PT Kutai Energi Site Tani Harapan

Sumber : PT.Kutai Energi Site Tani Harapan (2024)

No	Faktor Penilaian	Hasil Penilaian 2022		Hasil Penilaian 2023			
		Bobot(%)	Nilai	Total Nilai	Bobot(%)	Nilai	Total Nilai
Prestasi Kinerja (60%)							
1	Kualitas	15%	80	12	15%	80	12
	Kuantitas	15%	81	12,15	15%	78	11,7
	Waktu penyelesaian	15%	80	12	15%	75	11,25
	Sadar biaya	15%	78	11,7	15%	73	10,95
Sikap dan Perilaku (40%)							
2	Inisiatif	10%	85	8,5	10%	75	7,5
	Kerjasama	10%	83	8,3	10%	77	7,7
	Disiplin	10%	84	8,4	10%	76	7,6
	Etika kerja	10%	81	8,1	10%	74	7,4
Nilai Akhir		100%		81,15	100%		76,1
Keterangan		Baik		Kurang Baik			

Pada Tabel 1.1 diketahui nilai rata-rata kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan pada tahun 2022 sebesar 81,15% yang masuk dalam kategori baik tahun 2023, namun nilai ini mengalami perubahan menjadi 76,1%, turun sebesar 5,05%. Hal tersebut menunjukkan permasalahan yang terjadi terhadap turunnya kualitas kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan tidak dikelola secara efektif, hal ini dapat memicu konsekuensi secara negatif yang drastis bagi perusahaan dan berdampak pada berbagai aspek operasional dan kesuksesan perusahaan secara keseluruhan.

Ketidakmampuan mencapai hasil yang telah ditentukan atau jika hasil tercapai, mencapainya secara kurang optimal karena rendahnya kinerja karyawan dapat menghambat kemajuan dan pertumbuhan perusahaan. Ini adalah skenario yang tidak diinginkan oleh perusahaan apa pun, karena tidak hanya berdampak pada produktivitas namun juga reputasi dan pendapatan perusahaan. Perusahaan berusaha keras untuk memastikan karyawannya melaksanakan tugas mereka dengan tingkat efisiensi dan dedikasi tertinggi, karena kinerja tinggi sangat penting untuk mencapai dan melampaui tujuan organisasi, menumbuhkan lingkungan kerja yang positif, dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar. Oleh karenanya, sangat bernilai bagi perusahaan untuk menerapkan strategi manajemen kinerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan, menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, dan pada akhirnya mendorong perusahaan menuju kesuksesan dan keunggulan yang berkelanjutan. Penelitian sebelumnya

mengenai kinerja, oleh Heruwanto (2018), mendapatkan hasil perusahaan yang memperoleh kinerja karyawan baik merupakan penentu dalam keberhasilan perusahaan. Maka dari itu nilai kinerja yang baik amat diperlukan.

Berdasarkan wawancara dengan HRD di PT. Site Kutai Energi Tani Harapan, ditemukan bahwa perilaku kerja di PT. Kutai Energi masih dibawah keinginan perusahaan. Kekurangan ini disebabkan oleh beberapa komponen, antara lain rendahnya kualitas kerja, kurangnya kuantitas pekerjaan yang dihasilkan, rendahnya inisiatif, buruknya kerjasama antar pegawai, dan rendahnya etos kerja.

Salah satu dari banyaknya pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan ialah dengan menciptakan lingkungan kerja yang damai, sehat, terakomodatif, dan menyenangkan, karena hal ini tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja tetapi juga mendorong produktivitas, kreativitas, dan komitmen yang lebih kuat terhadap tujuan dan sasaran perusahaan (Gultom & Nurmaysaroh 2021). Tugas akan dilaksanakan dengan profesional dan para pekerja akan puas. Lingkungan kerja mencakup seluruh aspek lingkungan kerja yang berhubungan langsung atau tidak langsung, serta segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja berpotensi mempengaruhi kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan dalam meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Oleh karenanya, lingkungan kerja sangatlah penting untuk mempengaruhi kinerja karena tempat kerja yang nyaman akan membuat pekerjaan lebih mudah diselesaikan (Ramadhan & Fitriansyah 2022).

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional seseorang mengenai pekerjaan serta tugasnya yang tercermin dari tingkat kepuasan kerjanya (Nurlaela & Trianasari 2021). Sejauh mana seseorang menikmati pekerjaannya akan tercermin pada tingkat kepuasan kerja organisasi. Respon emosional serta emosi seorang karyawan bagi pekerjaannya mengungkapkan bagaimana mereka berperilaku bagi pekerjaannya. Sikap seseorang bagi pekerjaannya disebut kepuasan kerja apabila besarnya insentif yang diterimanya setara dengan besarnya usaha yang dilakukannya. Hal terpenting yang perlu dimiliki orang dalam bekerja yakni kebahagiaan kerja. Karena setiap pekerja itu unik, begitu pula tingkat kepuasan kerja mereka, serta terbiasa perbedaan antara pengaruh tingkat kepuasan kerja yang berbeda (Saputra 2021).

Kepuasan kerja membuat suasana kerja yang menyenangkan serta nyaman tentu membantu meningkatkan kepuasan kerja. Keadaan tersebut akan mampu membuat pekerja merasa puas, tenteram, serta merasa menjadi bagian dari perusahaan. Stres serta burnout pada karyawan bisa dikurangi dengan lingkungan kerja yang positif. Dengan demikian, kinerja pekerja akan meningkat. Ruang kerja yang baik tidak ada gunanya jika dipisahkan dari

lingkungan kerja yang positif. Menurut penelitian, lingkungan kerja yang positif bisa meningkatkan kepuasan kerja karyawan, serta sebaliknya lingkungan kerja yang negatif bisa menurunkan kepuasan kerja karyawan (Nurlaela & Trianasari 2021).

PT. Kutai Energi site Tani Harapan bergerak di bidang pertambangan batu bara yang mana segala jenis aktivitas pekerjaannya berada di lapangan. Lingkungan kerja, kebahagiaan kerja, keamanan kerja, serta segala sesuatu yang bisa meningkatkan kinerja karyawan, semuanya sangat dihargai di lokasi PT. Kutai Energi Site Tani Harapan. Penambangan ialah salah satu jenis pekerjaan yang selalu didampingi oleh manusia, mesin, serta alam. Oleh karenanya, hal ini secara inheren terkait dengan berbagai masalah yang berkaitan dengan praktik yang tidak aman, lingkungan kerja yang berbahaya, penyakit akibat kerja, serta kecelakaan. Oleh karenanya, lingkungan kerjanya sangat diwajibkan serta harus menbisakan memperhatikan dalam meminimalkan resiko kecelakaan serta sakit akibat kerja. Mengenai kepuasan kerja tentu berkaitan dengan kinerja karyawan dengan pelaksanaan kaidah pertambangan yang baik serta pengawasan pertambangan yang harus selalu dijalankan dengan baik.

Berdasarkan pengamatan bisa melihat bahwa tempat kerja yang cenderung ramah serta menghargai kesejahteraan karyawannya. Namun terdapat permasalahan berkaitan dengan komunikasi karyawan yang tidak efektif antar rekan kerja yang menyebabkan kebingungan, kesalahpahaman, atau konflik. Dalam hal ini, menumbuhkan rasa kepuasan dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kesiapan atasan dalam memperhatikan, memahami, serta mengakui pemikiran serta prestasi pegawainya (Sunarta 2019). Disisi lain ketidakjelasan dalam peran serta tanggung jawab, dalam menjalankan tugas yang diberikan pada karyawan sering kali kurang optimalitas pelaksanaan program serta tugas karena kurangnya pemahaman tentang peran serta tanggung jawab masing-masing individu dalam tim. Oleh karenanya, upaya perlu di fokuskan pada pengembangan inovasi dalam mengatasi tantangan kerja serta penanganan yang efektif agar karyawan bisa produktif. Hal ini membentuk lingkungan kerja yang sangat mempunyai pengaruh dalam menentukan keberhasilan perusahaan (Danisa & Komari 2023).

Dari permasalahan yang ada diatas, peneliti dapat menyimpulkan adanya beberapa komponen yang secara signifikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Memastikan kinerja karyawan yang baik dan menjaga tingkat disiplin yang tinggi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan berfungsi sebagai metrik penting untuk menilai kemampuan individu di tempat kerja, sementara kepuasan kerja bertindak sebagai pendorong motivasi,

mendorong karyawan untuk terlibat lebih efektif dalam tugas mereka. Hal ini, pada gilirannya, berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang bercirikan ketertiban, perilaku positif, ketepatan waktu, dan kerja sama yang efektif. Dengan berfokus pada komponen-komponen ini, perusahaan dapat menumbuhkan suasana yang mendukung kinerja optimal dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan keberhasilan organisasi dan kesejahteraan karyawan. Dengan begitu PT. Kutai Energi site Tani Harapan bisa memperhatikan kedua komponen tersebut, yang nantinya akan punya pengaruh baik pada kinerja karyawannya guna mencapai visi dan misi perusahaan. Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, perbedaan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan, sehingga research gap dalam penelitian yang memerlukan perhatian lebih lanjut. Berdasarkan konteks tersebut, penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan”**.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan ?
2. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan ?
3. Apakah lingkungan kerja serta kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan ?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan
2. Guna mengetahui pengaruh kepuasan kerja bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan
3. Guna mengetahui pengaruh lingkungan kerja serta kepuasan kerja punya pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan

1.3 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini yakni:

1. Manfaat Teoritis

Secara teori penelitian ini di harapkan memberikan kontribusi serta ide pemikiran dalam memperkaya wawasan bagi dunia pendidikan serta memberikan informasi tambahan yang bisa mendukung teori yang ada serta mendukung temuan penelitian sebelumnya.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini harus menghasilkan solusi bagi permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja, permasalahan lingkungan kerja, serta kinerja karyawan dalam organisasi. Temuan penelitian ini diharapkan bisa menjadi panduan guna mengembangkan inisiatif pemecahan masalah di tempat kerja dalam suatu organisasi.

1.4 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Riset yang diteliti oleh Winarti (2016) mendapatkan hasil lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sejalan dengan itu Sinambela (2016), Triana (2021) dan Hilmaya & Sarsono (2021) Hal ini dapat terjadi karena lingkungan kerja yang positif dan mendukung memotivasi karyawan untuk bekerja lebih efisien dan menyelaraskan upaya mereka dengan tujuan perusahaan. Disiplin dan kinerja karyawan tingkat tinggi sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Kinerja karyawan merupakan komponen kunci kemampuan mereka menyelesaikan tugas secara efektif. Dengan mengatasi permasalahan-permasalahan dalam lingkungan kerja perusahaan dapat menciptakan suasana kondusif yang tidak hanya memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja mereka secara keseluruhan. Akibatnya, tenaga kerja yang termotivasi akan lebih mungkin memberikan kontribusi positif dalam mencapai dan bahkan melampaui tujuan perusahaan, sehingga mengarah pada kesuksesan dan pertumbuhan organisasi yang berkelanjutan. Berdasarkan hasil penjelasan di atas, maka rumusan hipotesis pertama yang diambil dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Bagi Kinerja Karyawan

Riset yang dilakukan oleh Anam & Rahardja (2017) Mengatakan bahwa Kepuasan kerja yakni keadaan puas bagi pekerjaan yang telah diselesaikan, tingkat kepuasan kerja yang kuat berkorelasi positif dengan tingkat kinerja karyawan yang kuat. Selanjutnya riset yang dilakukan oleh Nurlaela & Trianasari (2021) mendapatkan hasil seseorang akan terus berkinerja lebih baik jika mereka puas dengan peran serta tanggung jawabnya, kepuasan kerja yang optimal bisa ditingkatkan melalui kinerja kerja yang tinggi. Hal ini juga sejalan dengan riset yang dilakukan Kristin (2020) yang mendapatkan kepuasan kerja berpengaruh baik mengenai bagaimana perasaan seseorang terhadap kinerjanya yang memuaskan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Juliana & Djakasaputra (2020) menemukan bahwa sifat pekerjaan, gaji, peluang guna maju, serta hubungan dengan rekan kerja yakni beberapa elemen yang pengaruhi kepuasan seseorang bagi pekerjaannya. Sejalan dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan Pramudena (2019) mendapatkan hasil, semakin puas seseorang bekerja maka akan terbentuk juga Kepuasan kerja seseorang dengan pekerjaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, hipotesis yang diambil dalam penelitian yakni :

H2 : Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.**9 3. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Bagi Kinerja Karyawan**

Jusman & Rohan (2021) Mengatakan bahwa dalam menjalankan pekerjaan di suatu organisasi atau perusahaan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan. Setiap karyawan akan berinteraksi dengan situasi yang berbeda-beda di lingkungan kerja. Lingkungan pekerja di tempat kerja mungkin pengaruh seberapa baik mereka menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Hal ini sejalan dengan riset yang diteliti Satriawan & Harissa (2021) mendapatkan hasil bahwa karyawan bisa bekerja secara efisien serta merasa aman bila lembaga mampu memantau kondisi yang ada dalam bisnis baik di dalam maupun di luar tempat kerja, kinerja karyawan bisa ditingkatkan dengan menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, karena memungkinkan pekerja memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan oleh organisasi. Selanjutnya riset yang dilakukan oleh Ardila Winarti (2016) menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh lingkungan kerja serta kepuasan kerja, Para pekerja melaporkan bahwa kinerja mereka baik, mereka puas dengan pekerjaannya, serta lingkungan kerja baik. Hal ini juga sejalan dengan riset yang dilakuan Hilmaya (2021) Mengatakan bahwa kepuasan kerja, kinerja karyawan, serta lingkungan kerja berkorelasi kuat serta menguntungkan. Kepuasan kerja serta lingkungan kerja bisa menjelaskan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Dengan demikian, bisa dikatakan bahwa kepuasan kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Mengacu pada penelitian sebelumnya, hipotesis yang dirumuskan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

H3 : Lingkungan Kerja serta Kepuasan Kerja punya pengaruh signifikan bagi kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

BAB II

71 METODE PENELITIAN

2.1 Obyek Penelitian

Pada penelitian yang sedang dilakukan, penulis melakukan penelitian bagi PT. Kutai Energi site Tani Harapan. PT. Kutai Energi site Tani Harapan ialah sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang pertambangan batu bara.

2.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilaksanakan ialah kuantitatif. Mengacu pada pernyataan Hardani (2020) Penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data tentang alam sekitar guna mengungkap indikator holistik-kontekstual. Peneliti kini menjadi alat utama. Analisis induktif sering digunakan dalam penelitian kuantitatif karena sifatnya yang deskriptif. Perhitungan ilmiah dari sampel responden bisa digunakan dalam penelitian kuantitatif guna menentukan persentase tanggapan karyawan. seperti jumlah karyawan yang ingin menjawab pertanyaan tentang berbagai topik. Ukuran populasi biasanya digunakan sebagai sampel guna penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian akan menampakkan hubungan antara variabel secara tinggi.

2.3 Populasi Serta Sampel

35
Populasi ialah area abstraksi yang tersusun dari objek ataupun subjek yang memiliki kuantitas serta karakteristik tertentu yang dipilih peneliti untuk dipelajari, kemudian diputuskan sugiyono (2013). Dari pernyataan tersebut populasi yang ada pada penelitian yang dijalankan ialah karyawan PT. Kutai Energi site Tani Harapan sejumlah 190 orang.

Sampel merupakan wakil dari populasi secara keseluruhan serta karakteristiknya. Karena seorang peneliti memiliki sumber daya yang terbatas (uang, waktu, serta tenaga) serta tidak bisa menyelidiki seluruh populasi, sampel digunakan untuk melakukan pengukuran pada beberapa segmen populasi Hardani (2017)

Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus Slovin dalam Juliandi & Irfan (2013) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

Ukuran Sampel

Ukuran Populasi

Persentase kelonggaran kesalahan ketidaktekelitian karena kesalahan

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tingkat torerir yang 1% dan diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$\begin{aligned}n &= \frac{190}{1 + 190(0,1)^2} \\ &= 65,5 \\ &= 66 \text{ orang}\end{aligned}$$

9 Dengan demikian sampel dalam penelitian ini yakni 66 orang karyawan di PT. Kutai Energi Site Tani Harapan. (Harwindito et al., 2022) unit analisis mengacu pada entitas spesifik yang dianggap sebagai subjek penelitian. Hal ini juga dapat dipahami sebagai fokus utama atau komponen yang diselidiki. Dalam konteks ini, unit analisis penelitian adalah karyawan di PT. Situs Energi Kutai Tani Harapan, menjadikan mereka subjek utama yang perilaku, sikap, dan kinerjanya diperiksa untuk menarik kesimpulan yang relevan.

2.4 Sumber Data

Penulis menggunakan sumber data yang digunakan guna mengumpulkan informasi serta data guna penelitian ini:

a. Data primer

Apabila informasi dikumpulkan langsung dari sumber aslinya di lokasi penelitian, maka disebut dengan data primer Balaka (2022). Karyawan site Tani Harapan PT. Kutai Energy menjadi responden kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini guna mengumpulkan data primer langsung dari lapangan.

25 b. Data Sekunder

Data sekunder mengacu pada informasi yang dikumpulkan secara tidak langsung atau dari teori-teori sebelumnya, seperti dokumen Dhewy (2022). Studi literatur juga bisa menghasilkan data sekunder dari catatan resmi, buku, temuan penelitian yang dipublikasikan di makalah, jurnal, artikel, terbitan berkala, serta sumber online. Hal ini berkaitan dengan variabel penelitian dalam hal ini.

2.5 Definisi Operasional Serta Pengukuran Variabel

Definisi operasional variabel menurut Sugiyono, (2015) yakni ciri, alat, atau perolehan objek kegiatan dengan varian unik yang dipilih peneliti guna diperiksa serta dievaluasi.

c. Variabel Bebas

Menurut Syafrida (2021), variabel independen yakni variabel yang pengaruhi atau menimbulkan perubahan pada variabel dependen. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yakni disiplin kerja serta kerja sama tim pada karyawan PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

d. Variabel Terikat

Variabel terikat ialah variabel yang di dampaknya variabel bebas, variabel terikat dikaji variasinya selaku perolehan yang diduga dari variabel bebas Hardani (2022). Pada penelitian yang dijalankavariabel terikat yang dipakai ialah kinerja pada karyawan PT. Kutai Energi site Tani Harapan.

Tabel 2.1 Definisi Variabel Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Original	Adaptasi
1.	Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja yakni keseluruhan sarana serta prasarana kerja yang mampu memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Selanjutnya lingkungan kerja yakni pengaturan yang bisa memaksimalkan efisiensi pekerja serta mendorong peningkatan kinerja Triana & Yofi (2021)	<ol style="list-style-type: none"> Lingkungan kerja dan prasarana kerja Peralatan Kerja yang lengkap dan memadai Fasilitas tempat istirahat karyawan yang aman dan nyaman Bekerjasama dan menyelesaikan pekerjaan Adanya sikap menghargai kepada setiap karyawan 	<ol style="list-style-type: none"> PT.Kutai Energi menciptakan Lingkungan kerja yang nyaman dan prasarana tempat kerja yang lengkap. PT.Kutai Energi memberikan fasilitas Peralatan kerja karyawan yang lengkap dan memadai. Setiap karyawan PT.Kutai Energi berhak mendapatkan fasilitas tempat istirahat yang nyaman dan aman. Setiap karyawan

No	Variabel	Definisi Operasional	Original	Adaptasi
				PT.Kutai Energi harus membangun kerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
2.	Kepuasan Kerja (X2)	Salah satu faktor terpenting dalam mencapai prestasi kerja terbaik yakni kepuasan kerja. Selain itu, keadaan emosional yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaannya menentukan apakah mereka bahagia atau tidak dalam pekerjaannya Nurlaela & Trianasari (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja bagi pekerjaan itu sendiri 2. Kepuasan kerja terhadap gaji 3. Kepuasan kerja terhadap promosi 4. Kepuasan kerja terhadap rekan kerja 5. Kepuasan terhadap supervisi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa senang dan puas dengan pekerjaan sendiri karena sesuai dengan harapan 2. Perusahaan memberikan gaji tepat waktu dan sesuai dengan standar yang berlaku 3. Jenjang karir yang luas serta sistem kejelasan prosedur promosi 4. Bekerja sama dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan 5. Setiap karyawan mendapatkan Perlakuan yang adil dari pihak manajemen perusahaan PT. Kutai Energi

No	Variabel	Definisi Operasional	Original	Adaptasi
3.	kinerja Karyawan (Y)	Kinerja pegawai ialah hasil kerja yang dilakukan seseorang atau sekelompok orang sesuai dengan tugas serta wewenang yang diberikan kepasertaya Ardila Winarti (2016)	<ol style="list-style-type: none"> Menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan mutu perusahaan Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan Penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target waktu Memaksimalkan penggunaan kemampuan sumber daya manusia mencapai hasil tinggi. Kemampuan bekerja sama diantara rekan kerja Hakam (2015) 	<ol style="list-style-type: none"> Mencapai pelaksanaan tugas dengan standar yang telah ditetapkan dilingkungan perusahaan Jumlah penyelesaian pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan Penyelesaian pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan perusahaan Meningkatkan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang optimal dilingkungan perusahaan. Kolaborasi yang efektif sesama rekan kerja di perusahaan.

Sumber : Data diolah penulis, 2024

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Salah satu metode pengumpulan data yakni melalui penggunaan kuesioner, yang di dalamnya terdiri dari daftar item-item pertanyaan atau pernyataan tertulis guna ditanggapi oleh responden. Jika digunakan dengan benar serta dengan pemahaman menyeluruh tentang elemen-elemen yang akan diukur serta harapan responden, kuesioner yakni metode pengumpulan data yang efektif. Kuesioner bisa disebarakan langsung kepada responden, melalui surat, internet,

atau keduanya dalam bentuk pertanyaan tertutup atau terbuka sugiyono (2013). Pada penelitian yang dijalankan dilakukan survei pada karyawan PT. Kutai Energi melalui menyelesaikan survei online yang telah dibuat serta disediakan menggunakan survei berbasis web, khususnya Google Dari, yang bisa langsung diakses oleh setiap karyawan organisasi melalui tautan di komputer atau perangkat mereka. Jenis pertanyaan kuesioner sesuai dengan jenis pertanyaan yang diperlukan guna studi.

2.7 Teknik Analisis Data

Proses mentransformasikan data menjadi informasi sehingga kualitas serta atributnya bisa dengan cepat dipahami serta diterapkan pada rumusan masalah dikenal dengan istilah analisis data. Dalam pendekatan analisis data, skala Likert harus digunakan guna evaluasi ketika menghitung hasil dari sumber data guna menghasilkan data kuantitatif Sugiyono (2015). Mengacu pada Sugiyono (2015) Alat yang digunakan guna menilai sikap serta persepsi peristiwa sosial di kalangan masyarakat serta kelompok yakni skala Likert. Instrumen pembelajaran dilengkapi dengan skala likert dengan gradasi seperti STS, TS, S, serta SS. Tabel ini menjelaskan bagaimana penelitian dievaluasi menggunakan skala Likert.

Tabel 2. 2Skala Likert

No	Keterangan	Singkatan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber : Sugiyono, 2015

1. Pengujian Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Menurut Kurniawan (2016) uji validitas yakni proses menentukan apakah suatu item pertanyaan tepat atau akurat guna menilai variabel yang diteliti. Apabila suatu alat ukur bisa dipergunakan guna menunjuk pada benda yang hendak diukur uji validitas dilakukan dengan ketentuan jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berperolehan positif, maka pertanyaan pada angket memiliki hubungan tinggi dengan perolehan total (valid).

b. Pengujian Reliabilitas

Menurut (Sugiarto & Sijuntak 2016) tes yang digunakan guna menilai tingkat kepercayaan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti disebut dengan uji reliabilitas. Suatu penelitian bisa

dikatakan punya validitas yang tinggi jika temuannya konsisten. Alat ukur kuesioner yakni indikator variabel. Jika hasil akhir *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka dianggap bisa diandalkan.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Menurut Siregar (2015) guna mengetahui apakah variabel independen serta dependen berdistribusi teratur atau tidak, digunakan uji normalitas. Uji *plot probabilitas normal SPSS*, yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal, digunakan sebagai uji statistik. Kriteria berikut harus dipenuhi oleh model regresi yang layak: model tersebut harus mencakup pengujian statistik serta analisis grafis:

- 1) Karena data berdistribusi normal, maka hipotesis diterima jika nilai signifikan disebut juga nilai probabilitas > 0,05.
- 2) Karena data tidak berdistribusi normal, maka hipotesis ditolak jika nilai signifikan disebut juga nilai probabilitas < 0,05.

b. Pengujian Multikolinearitas

Menurut Widarjono (2010) uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak adanya multikolinearitas. Jika nilai VIF semakin membesar, maka diduga ada multikolinearitas dan jika VIF melebihi angka 10 maka bisa disimpulkan ada multikolinearitas.

c. Pengujian heteroskedastisitas

Sahir (2021) uji heteroskedastisitas dilakukan guna memastikan apakah residu yang dimulai dari satu persepsi lalu ke persepsi berikutnya adalah unik. Dasar proses pengambilan keputusan sebagai dasar yaitu:

1. Apabila terdapat contoh pasti, misalnya titik-titik tersebut struktur contoh umum tertentu (bergelombang, memanjang kemudian membatasi), maka pada titik tersebut menunjukkan terjadi heteroskedastisitas.
2. Heteroskedastisitas tidak terjadi jika terdapat pola yang berbeda dan titik-titik pada sumbu y tersebar merata di atas dan di bawah angka 0.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sujarweni (2015) teknik analisis yang disebut regresi berganda melibatkan lebih dari dua variabel: satu variabel terikat serta dua atau lebih variabel bebas. Berikut penjelasan rumus persamaan regresi berganda :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- | | | |
|-----------|---|---|
| Y | = | Kinerja Karyawan |
| X1 | = | Disiplin Kerja |
| X2 | = | Kerja sama Tim |
| α | = | Konstanta (jika nilai X sebesar 0, maka Y akan sebesar α atau konstanta) |
| β_1 | = | Nilai koefisien regresi/ koefisien variabel X1 |

β_2 = Nilai koefisien regresi/koefisien variabel X2
e = Nilai Residu (Error)

3. Pengujian Hipotesis

Menurut Kurniawan (2016) Hipotesis penelitian pada dasarnya yakni perbaikan sementara guna rumusan masalah yang telah dikembangkan serta harus diuji melalui analisis statistik. Hipotesis yakni pernyataan yang, melalui penalaran deduktif, mengacu pada teori penelitian. Ini ialah perbaikan jangka pendek guna masalah yang sedang diselidiki, serta kebenaran klaim bisa diverifikasi menggunakan data aktual.

a. Pengujian T (Parsial)

Menurut Sahir (2021) Guna memastikan signifikansi parsial masing-masing variabel independen bagi variabel dependen, maka uji parsial yang disebut juga dengan uji T yakni uji parsial bagi koefisien regresi. Pilihan yang diambil pada uji T yakni apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh antara variabel dependen bagi variabel independen.

b. Uji F (Simultan)

Menurut (Nachwori & Hardius 2021) percobaan F ini dipakai guna mengenali terdapatnya pengaruh dengan bersama-sama (simultan) variabel bebas bagi variabel terikat. Hipotesis nol (H_0) diterima apabila F_{hitung} lebih kecil dari nilai F_{tabel} , sebaliknya hipotesis nol (H_0) ditolak apabila F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Setiap tingkat signifikansi F yang lebih tinggi dari 0,05 dianggap menampakkan bahwa hipotesis nol (H_0) benar. Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara elemen independen serta variabel dependen jika dipertimbangkan bersama-sama. Sebaliknya, jika F-statistik kurang dari 0,05, bisa menolak H_0 serta melihat bahwa elemen-elemen independen secara bersamaan berdampak signifikan bagi variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi

Menurut Bahri (2018) guna mengamati bagaimana variabel independenengaruhi variabel dependen digunakan koefisien determinasi. Jika koefisien determinasi model regresi mendekati nol, berarti seluruh variabel independen punya pengaruh yang lebih kecil bagi variabel dependen.

BAB III

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat PT. Kutai Energi

PT. Kutai Energi adalah sebuah perusahaan tambang yang beroperasi di wilayah kutai kartanegara, provinsi kalimantan timur. PT.kutai Energi ini berfokus pada pertambangan batu bara dan berkomitmen untuk menghasilkan energi yang berkualitas tinggi secara berkelanjutan, PT.Kutai energi didirikan pada tahun 2005 dengan tujuan utama menjadi salah satu produsen batu bara terkemuka di indonesia. Sejak awal, perusahaan ini terus berusaha untuk mengembangkan industri energi di indonesia dengan menghasilkan batu bara berkualitas tinggi yang dapat memenuhi kebutuhan domestik dan internasional. Dalam beberapa tahun terakhir, PT. Kutai Energi telah berhasil memperluas jangkauannya dan menjadi salah satu pemain kunci di sektor pertambangan batu bara, perusahaan ini terus berupaya untuk meningkatkan efisiensi operasionalnya sambil meminimalkan dampak negatif terhadap lingkungan.

2. Visi dan Misi PT. Kutai Energi

PT. Kutai Energi memiliki visi misi yakni :

a. Visi

Menjadi produsen batu bara yang terkemuka dengan komitmen terhadap pengelolaan yang berkelanjutan dan konservasi lingkungan

b. Misi

- 1) Menghasilkan batu bara yang berkualitas tinggi
- 2) Meningkatkan kesadaran dan mematuhi standar keselamatan kerja
- 3) Menjaga hubungan yang baik dengan masyarakat dan menciptakan lingkungan yang sehat dan nyaman

3.2 Deskripsi Data Responden

Ada beberapa pernyataan yang di catat pada kuesioner untuk para wawancara untuk melihat karakteristik dari yang di wawancara. Setelah penyebaran kuesioner yang di lakukan pada seputaran PT.Kutai Energi Site Tani Harapan, berumur <20 tahun -50>, dan responden sebagai karyawan PT.Kutai Energi Site Tani Harapan. Berikut merupakan rincian mengenai karakteristik responden yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada table di bawah ini :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki - Laki	48	69%

2	Perempuan	22	31%
Total		70	100%

Sumber: Data dibuat penulis, 2024

Berdasarkan tabel 3.1 menunjukkan bahwa dari 70 responden, dapat dilihat bahwa 69% atau 48 orang adalah laki-laki, dan sementara 31% atau 22 orang adalah perempuan

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	>20 Tahun	2	3%
2	21 - 30 Tahun	54	78%
3	31 - 40 Tahun	13	18%
4	40> Tahun	1	1%
Total		70	100%

Sumber: Data dibuat penulis, 2024

Berdasarkan tabel 3.2 dari 70 responden, dapat dilihat 3% atau 2 orang berusia <20 tahun, 78% atau 54 orang berusia 21-30 tahun, 18% atau 13 orang Berusia 31-40 tahun, dan sisa 1% atau 1 orang berusia 40> tahun.

3. Karakteristik Responden Tingkat Pendidikan

Tabel 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	SMA/SMK	37	53%
2	D3	3	4%
3	S1	30	43%
4	S2	0	0%
5	S3	0	0%
Total		70	100%

Sumber: Data dibuat penulis, 2024

Hasil dari tabel 3.3 mayoritas karyawan yang berpartisipasi dalam pengisian kuesioner didasarkan pada tingkat pendidikan terakhir adalah karyawan dengan pendidikan terakhir SMA/SMK sebesar 53%, D3 sebesar 4%, dan dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 43%.

3.3 Analisis Deskripsi Data Hasil Penelitian

Untuk menganalisis deskripsi data variabel penelitian, skala likert digunakan dengan interval minimum 1 hingga 5 angka. Sebanyak 70 kuesioner yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dan setiap responden diklasifikasikan secara khusus dalam deskripsi statistik yang berkaitan dengan persepsi mereka tentang variabel penelitian. Guna menemukan nilai rata-rata normalnya segala variabel ditentukan dengan fokus pada nilai dari jangkauan skala yang diberikan di bawah ini:

$$\text{Rentang} = \frac{5-1}{5} \text{ Skala} =$$

Perhitungan untuk kategori 5 skala adalah sebagai berikut :

Rentang skala = 0,80

Hasil analisis variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1,00 – 1,79 = Sangat Rendah

1,80 – 2,59 = Rendah

2,60 – 3,39 = Cukup Tinggi

3,40 – 4,19 = Tinggi

4,20 – 5,00 = Sangat Tinggi

a. Lingkungan Kerja (X₁)

Dari data yang dikumpulkan mengenai penyelesaian setiap responden yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja (X₁), deskripsi variabel tersebut adalah yakni:

Tabel 3. 4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X₁)

Indikator	SKALA					Total	Rata-rata
	SS 5	S 4	CS 3	TS 2	STS 1		
LK.1	Frekuensi			0	0		
	Bobot			0	0		
LK.2	Frekuensi			0	0		
	Bobot			0	0		
LK.3	Frekuensi			0	0		
	Bobot						
LK.4	Frekuensi						
	Bobot						
LK.5	Frekuensi						
	Bobot						
						Hasil	
						Rata-rata	

Sumber : Data dibuat penulis, 2024

b. Kepuasan kerja (X₂)

Untuk variabel kepuasan kerja (X₂), perolehan hasil dari semua responden terkait dengan variabel tersebut ialah:

Tabel 3. 5 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja (X₂)

Indikator		SKALA					Total	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
KP.1	Frekuensi	10	54		0	0	64	3,15
	Bobot	40	162		0	0	202	
KP.2	Frekuensi	28	36		0	0	64	3,43
	Bobot	112	108		0	0	220	
KP.3	Frekuensi	49	15		0	0	64	3,76
	Bobot							
KP.4	Frekuensi							
	Bobot							
KP.5	Frekuensi							
	Bobot	196	45		0	0	241	
Hasil							10,34	
Rata-rata							3,44	

Sumber : Data dibuat penulis,2024

c. Kinerja (Y)

Dengan mempertimbangkan hasil dari semua responden yang berkaitan dengan variabel kinerja (Y), deskripsi variabel tersebut diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. 6 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Indikator		SKALA					Total	Rata-rata
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
K.1	Frekuensi	34	30		0	0	64	3,53
	Bobot	136	90		0	0	226	
K.2	Frekuensi	32	32		0	0	64	3,53
	Bobot	128	96		0	0	226	
K.3	Frekuensi	30	34		0	0	64	3,46
	Bobot	120	102		0	0	222	
K.4	Frekuensi	27	36		1	0	64	3,40
	Bobot	108	108		2	0	218	
K.5	Frekuensi	27	37		0	0	64	3,42
	Bobot	108	111		0	0	219	
Hasil							17,34	
Rata-rata							3,46	

Sumber : Data dibuat penulis,2024

3.4 Analisis Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Dalam penilaian validitas yang dilakukan sebelumnya, penilaian validitas dilakukan untuk menguji indikator dan item pernyataan supaya keduanya layak dan dapat digunakan sebagai pengukuran variabel. Sebuah item dianggap valid jika nilai Sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* bernilai positif atau negatif. Pengujian ini dilakukan pada 70 orang yang berpartisipasi dengan SPSS 25.

1. Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas 3 pernyataan dari 3 indikator pada variabel disiplin kerja:

Tabel 3.7 Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Indikator	Sig. (2-tiled)	<i>Person correlation</i>	Hasil uji Validitas
LK.1	0,001	0,711	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.2	0,001	0,787	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.3	0,001	0,858	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.4	0,001	0,834	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
LK.5	0,001	0,868	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

Sumber; Data dibuat penulis, 2024

Tabel 3.7 telah menunjukkan bahwa setiap pernyataan-pernyataan variabel Lingkungan kerja ialah valid, karena nilai sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* positif. Dengan demikian, alat pernyataan-pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Kepuasan kerja (X_2)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas 3 pernyataan dari 3 indikator pada variabel kepuasan kerja :

Tabel 3. 8 Pengujian Validitas Variabel Kerja sama Tim (X2)

Indikator	Sig. (2-tiled)	Person correlation	Hasil uji Validitas
KP.1	0,001	0,791	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KP.2	0,001	0,845	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KP.3	0,001	0,850	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KP.4	0,001	0,870	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KT.5	0,001	0,879	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.8 telah menunjukkan bahwa setiap pernyataan-pernyataan variabel kepuasan kerja ialah valid, karena nilai sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai Person correlation positif. Dengan demikian, alat pernyataan-pernyataan dapat digunakan dalam penelitian.

3. Kinerja (Y)

Tabel berikut menunjukkan hasil pengujian validitas 5 pernyataan dari 5 indikator pada variabel kinerja karyawan PT. FIF Group Kota Samarinda:

Tabel 3. 9 Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Sig. (2-tiled)	Person correlation	Hasil uji Validitas
KK.1	0,001	0,838	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.2	0,001	0,868	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.3	0,001	0,797	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

KK.4	0,001	0,878	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid
KK.5	0,001	0,776	Signifikan (2-tiled) < 0,05 dan nilai hubungan person positif maka pernyataan dinyatakan valid

Sumber; Data dibuat penulis,2024

Tabel 3.9 telah menunjukkan bahwa setiap pernyataan-pernyataan variabel kinerja karyawan ialah valid, karena nilai sig. (2-tiled) < 0,05 dan nilai *Person correlation* positif. Dengan demikian, alat pernyataan-pernyataan bisa digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kekonsistenan responden. Semua variabel dalam penelitian telah di uji realibilitasnya, dan temuannya sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X₁)

Tabel 3. 10 Hasil Pengujian Reliabilitas Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Keterangan
,865	Crobach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan Reliabel

Sumber; Data dibuat penulis,2024

2. Kepuasan kerja (X₂)

Tabel 3. 11 Hasil Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Keterangan
,901	Crobach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan Reliabel

Sumber; Data dibuat penulis,2024

3. Kinerja (Y)

Tabel 3. 12 Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Karyawan

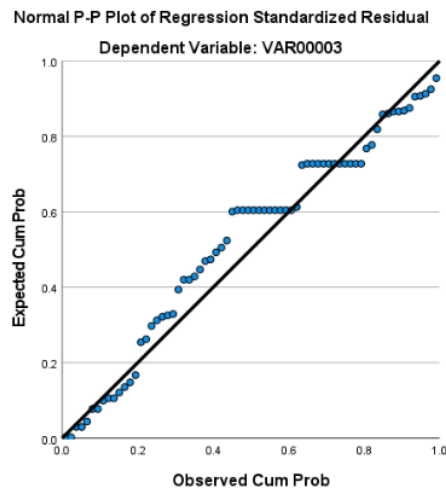
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	Keterangan
,888	Crobach's Alpha > 0,6 maka dinyatakan Reliabel

Sumber; Data dibuat penulis,2024

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi penelitian berbeda secara signifikan dari distribusi normal. Pengujian yang digunakan ialah pengujian *normal probability plot tes* yang tersedia dalam program SPSS dengan membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Pola terdistribusi normal akan terlihat jika data berdistribusi di sekitar garis diagonal dan baik searah dengan garis tersebut maupun tidak searah dengan garis histogram. Jika data berdistribusi jauh dari garis diagonal atau tidak searah dengan garis histogram, pola terdistribusi normal tidak akan terlihat. Analisis statistik digunakan untuk mendapatkan pengujian normalitas, dan perhitungan regresi berikut menghasilkan hasilnya seperti pada gambar berikut:



Gambar 3. 1 Normal Probability Plot

Gambar 3.1 Dengan menunjukkan pola distribusi normal yang tersebar di sekitar garis sudut hingga sudut dan mengikuti garis miring atau diagram histogramnya, pengujian normalitas data menunjukkan bahwasanya disiplin

kerja dan kerja sama mendukung kinerja karyawan PT.Kutai Energi Site Tani Harapan.

b. Pengujian Multikolinieritas

Tujuan uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada model regresi atau tidak ada, yang memperlihatkan bahwasanya ada kolerasi yang signifikan antara variabel independen. Tidak ada multikolinieritas apabila nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Tabel berikut menunjukkan skor VIF.

Tabel 3. 13 Pengujian Multikolinieritas

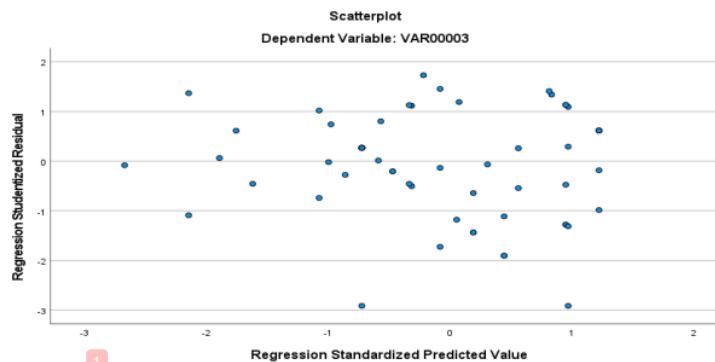
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
(Lingkungan Kerja)X1	,343	2,919	Tidak Multikolinieritas
(Kepuasan Kerja)X2	,343	2,919	Tidak Multikolinieritas

Sumber;Data dibuat penulis, 2024

Dari tabel 3.13 Dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel tidak memiliki multikolinieritas, karena variabel lingkungan kerja memiliki nilai toleransi sebesar $0,343 > 0,1$ dan nilai VIF sebesar $2,919 < 10$. Variabel kepuasan kerja juga memiliki nilai toleransi sebesar $0,343 > 0,1$ dan VIF sebesar $2,919 < 10$.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan supaya dapat menentukan apakah ada ketidaksamaan dalam variabel residual dari satu pengamatan lain dalam metode regresi.



Gambar 3. 2 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Hasil gambar 3.2 menunjukkan bahwa tidak ada pola atau titik yang jelas; titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dipengaruhi oleh komponen independen. Tabel berikut menunjukkan bagaimana data diproses menggunakan SPSS 29.0 :

Tabel 3. 14 Analisis Linear Berganda

Variabel	B	T	Sig.	Keterangan
(Constant)	1,339	1,015	0,314	
Lingkungan Kerja(X1)	0,320	2,974	0,004	Signifikan
Kepuasan Kerja(X2)	0,593	6,237	0,001	signifikan
F	108.726		0,001	
F tabel	3.13			
T tabel	1,996			
R	0,882			
R Square	0,778			

Sumber : Data dibuat penulis, 2023

Hasil analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 1,339 + 0,320 X_1 + 0,593 X_2 + e$$

Hasil persamaan regresi dari analisis regresi berganda menunjukkan bahwa nilai konstan (a) yaitu 1,339, yang berarti bahwa kinerja karyawan akan menurun jika Lingkungan kerja dan kepuasan kerja sama dengan nol (0). Koefisien regresi variabel disiplin kerja 0,320 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan dapat diartikan apabila kenaikan variabel kepuasan kerja (X2) konstan, maka kenaikan lingkungan kerja (X1) sebesar 1 satuan akan menyebabkan kenaikan variabel kinerja (Y) sebesar 0,320. Koefisien regresi variabel kepuasan kerja 0,593 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dan dapat diartikan jika kenaikan variabel lingkungan kerja (X1) konstan, maka akan menyebabkan kenaikan variabel kepuasan kerja (X2) sebesar 1 satuan maka menyebabkan kenaikan variabel kinerja (Y) sebesar 0,593

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi lingkungan kerja (0,320), kepuasan kerja (0,593). Karena 0,593 > 0,320 maka kepuasan kerja merupakan variabel yang dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT.

1 Kutai Energi Site Tani Harapan.

4. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian T (Parsial)

Hasil penelitian ini untuk menunjukkan apakah variabel independen masing-masing mempengaruhi variabel dependen. Tes ini adalah parsial. Jika nilai signifikan < 0,05 atau t hitung < t tabel, hipotesis dianggap benar. Dari tabel 3.14 bisa disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y), sesuai dengan nilai t hitung dengan nilai 2,974 lebih tinggi dari t tabel dengan nilai 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0,004 di bawah 0,05. Karena itu dapat dinyatakan H1 diterima dan H0 di tolak.

58
2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan berdampak terhadap kinerja karyawan (Y), sesuai dengan nilai t hitung dengan nilai 6,237 lebih di atas t tabel dengan nilai 1,996 dan nilai signifikan sebesar 0,001 di bawah 0,05. Karena itu dapat dinyatakan H2 diterima dan H0 di tolak.

b. Uji F

85
Pengujian ini diperuntukan guna mengetahui dampak secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengujinya dilihat dari level sig. 0,001. Hasil pengujiannya disajikan dalam tabel 3.14.

45
Level sig. 5% nilai $df_1 = K - 1$ (3-2) dan df_2 keseluruhansampel, sehingga (70-3). Dan diperoleh nilai F tabel 3.13.

61
Pengaruh dari semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terhadap variabel terikat dapat diketahui melalui uji F. Hasil pengujiannya di dapatkan nilai $F_{hitung} = 108.726 > F_{tabel} = 3.13$ dan nilai Sig. $0.001 < 0.05$ berarti hipotesis ketiga diterima. Dapat dikatakan pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan pada kinerja karyawan.

c. Koefisien Determinasi

25
Koefisien determinasi, atau R2 dilakukan untuk mencari tahu berapa besar variabel independen memengaruhi variabel dependen. R dapat mengambil nilai antara nol dan satu korelasi yang semakin dekat antar variabel yang di teliti terlihat ketika nilai R mendekati 1.

Tabel 3.14 menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,778 menunjukkan bahwa variabel independen, lingkungan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2), mempengaruhi variabel dependen, kinerja, sebesar 77,8%. Pengaruh variabel lain, yang tidak termasuk dalam penelitian ini, mencakup 22,2% dari total.

3.5 Pembahasan

41
1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama menampilkan bahwa kedisiplinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menggunakan uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,401 satuan, sedangkan hasil uji T (parsial) diketahui nilai signifikan 0,002 kurang dari 0,05 dan t hitung sebesar 3,259 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996, sehingga dapat dinyatakan H1 diterima. Artinya mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan secara empiris tentang pentingnya fokus pada pengembangan disiplin kerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil keputusan responden pada variabel disiplin kerja indikator tepat waktu dan kepatuhan terhadap peraturan bahwa ketetapan waktu dan penetapan peraturan pada perusahaan penting supaya meningkatkan kedisiplinan perusahaan. Jika karyawan PT. FIF Group Kota

Samarinda memiliki kualitas disiplin yang tinggi, akan menguntungkan karyawan mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti & Prasetya (2021), yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan terpengaruh secara signifikan oleh kedisiplinan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian terdahulu di antaranya penelitian menurut Siregar & Panjaitan (2022), menemukan bahwa disiplin kerja meningkatkan kinerja karyawan. Namun, temuan penelitian yang dijalankan tidak sesuai dengan penelitian Muna & Isnowati (2022) yang mengungkapkan bahwasanya kedisiplinan tidak memiliki dampak terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh kerja sama tim terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis hipotesis pertama menampilkan bahwa kerja sama tim secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis data menggunakan uji regresi linear berganda diketahui nilai koefisien regresi variabel kerja sama tim sebesar 1,414 satuan, sedangkan hasil uji T (parsial) diketahui nilai signifikan 0,001 kurang dari 0,05 dan t hitung sebesar 10,373 lebih besar dari t tabel sebesar 1,996, sehingga dapat dinyatakan H2 diterima. Artinya semakin baik kolaborasi antar karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan secara empiris betapa pentingnya bekerja sama dan menjaga keharmonisan sesama rekan kerja. Hal itu dilihat dari hasil keputusan responden pada variabel kerja sama tim indikator kepercayaan dan kekompakan bahwa kepercayaan antar karyawan dan kekompakan sesama rekan kerja penting diterapkan dalam bekerja supaya memberikan dampak baik pada kinerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Gultom *et al.* (2023), yang mengemukakan bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kerja sama tim. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan Ibrahim *et al.* (2021) yang mengemukakan bahwasanya kerja sama tim memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Meski demikian, penemuan eksplorasi tersebut tidak sesuai dengan penelitian Ferdiansyah *et al.* (2023) bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kerja sama tim.

BAB IV

PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pada hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Lingkungan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. FIF Group di Kota Samarinda. Sehingga hipotesis pertama diterima, penetapan peraturan perusahaan yang komprehensif dengan bertujuan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan dapat secara signifikan meningkatkan kinerja secara keseluruhan dengan memberikan pedoman dan harapan yang jelas, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk mematuhi standar, bekerja lebih efisien, dan berkontribusi positif terhadap tujuan organisasi, yang pada akhirnya mengarah pada peningkatan produktivitas, operasional dan kesuksesan.
2. Kepuasan kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan di Kota Samarinda. Hal ini berhubungan dengan kepuasan kerja yang sangat erat kaitannya dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, baik secara individu maupun kelompok, karena tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung meningkatkan motivasi, meningkatkan keterlibatan, dan menumbuhkan lingkungan kerja yang positif. Hal ini, pada gilirannya, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan, mendorong kolaborasi, dan mendorong karyawan untuk mencapai yang terbaik, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

4.2 Keterbatasan

Untuk peneliti berikutnya dapat fokus pada hal-hal ini untuk membuat kesimpulan, karena penelitian ini memiliki kelemahan sehingga perlu disesuaikan dalam beberapa kekurangan antara lain :

1. Sampel yang diambil tergolong kecil karena penelitian ini hanya memakai sampel sebagian dari keseluruhan populasi pada PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, karena ketersediaan kuesioner yang kami berikan kepada responden terbatas, dan waktu penelitian juga terbatas.
2. Terbatasnya penelitian sebelumnya serta jurnal – jurnal pendukung mengenai topik yang sama dengan penelitian.

4.3 Saran

Dengan mempertimbangkan hasil penelitian tentang keterkaitan antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan, disarankan bahwa :

1. Bagi pimpinan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan diharapkan untuk menerapkan peraturan dan sanksi terhadap karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi karyawan PT. Kutai Energi Site Tani Harapan harus mampu memberikan dampak yang baik pada pelaksanaannya sehingga perusahaan dapat lebih memahami tujuannya.
3. Besar harapan bagi peneliti selanjutnya agar mampu mengembangkan faktor-faktor yang diterapkan. dan mempertimbangkan berbagai variabel yang mempengaruhi kinerja.

Parafrase 25/06

ORIGINALITY REPORT

28%

SIMILARITY INDEX

26%

INTERNET SOURCES

14%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	7%
2	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
3	docplayer.info Internet Source	1%
4	repository.unhas.ac.id Internet Source	1%
5	123dok.com Internet Source	1%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
7	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	1%
8	repository.ibs.ac.id Internet Source	1%
9	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%

10	Submitted to Universitas Muria Kudus Student Paper	<1 %
11	jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id Internet Source	<1 %
12	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	<1 %
13	media.neliti.com Internet Source	<1 %
14	www.scribd.com Internet Source	<1 %
15	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
16	Tita Meilani, Ridlwan Muttaqin. "Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu", Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2024 Publication	<1 %
17	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %
18	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	<1 %
19	vdokumen.com Internet Source	<1 %

20

Submitted to Universitas PGRI Semarang

Student Paper

<1 %

21

repository.unj.ac.id

Internet Source

<1 %

22

tesis.narotama.ac.id

Internet Source

<1 %

23

repository.upbatam.ac.id

Internet Source

<1 %

24

Submitted to Universitas Jenderal Soedirman

Student Paper

<1 %

25

repository.uinsaizu.ac.id

Internet Source

<1 %

26

repository.unwim.ac.id

Internet Source

<1 %

27

Bachtiar Yahya, Sulastri Irbayuni. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Mekar Abadi Sentosa Jombang", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2023

Publication

<1 %

28

Submitted to stie-pembangunan

Student Paper

<1 %

29

eprints.walisongo.ac.id

Internet Source

<1 %

repository.untag-sby.ac.id

30

Internet Source

<1 %

31

Submitted to Sriwijaya University

Student Paper

<1 %

32

repository.stieipwija.ac.id

Internet Source

<1 %

33

Submitted to IAIN Purwokerto

Student Paper

<1 %

34

ijccd.umsida.ac.id

Internet Source

<1 %

35

konsultasiskripsi.com

Internet Source

<1 %

36

repository.uma.ac.id

Internet Source

<1 %

37

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

38

adoc.pub

Internet Source

<1 %

39

Submitted to Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya

Student Paper

<1 %

40

Submitted to Universitas Muhammadiyah
Sidoarjo

Student Paper

<1 %

41 Anggreta Queen Lorena, Misti Hariasih. "The Effect of Laissez Faire's Leadership Style, Work Discipline and Communication on Employee Performance of PT. Trans Retail Sidoarjo", Indonesian Journal of Law and Economics Review, 2019
Publication <1 %

42 Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia
Student Paper <1 %

43 core.ac.uk
Internet Source <1 %

44 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
Internet Source <1 %

45 st293545.sitekno.com
Internet Source <1 %

46 Merlina Aris Fitria Dewi, Indah Respati Kusumasari. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024
Publication <1 %

47 journal.ipm2kpe.or.id
Internet Source <1 %

48 repository.umi.ac.id
Internet Source

<1 %

49

repository.unibos.ac.id

Internet Source

<1 %

50

simki.unpkediri.ac.id

Internet Source

<1 %

51

www.appptma.org

Internet Source

<1 %

52

www.jwm.ulm.ac.id

Internet Source

<1 %

53

Anisa Firdatama, Esteria Priyanti. "Analisis Penerimaan Yoghurt Sari Almond dengan Penambahan Kurma", AGRITEKNO: Jurnal Teknologi Pertanian, 2021

Publication

<1 %

54

Submitted to UIN Sultan Syarif Kasim Riau

Student Paper

<1 %

55

digilib.unila.ac.id

Internet Source

<1 %

56

download.garuda.ristekdikti.go.id

Internet Source

<1 %

57

ejournal.stieppi.ac.id

Internet Source

<1 %

58

idm.or.id

Internet Source

<1 %

59	idr.uin-antasari.ac.id Internet Source	<1 %
60	ojs.uniska-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
61	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
62	Netti Erni, Faisal Rahman Dongoran, Elazhari Elazhari, Masitoh Nasution, Andrison Fernando Nainggolan. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Sarana Prasarana Terhadap Motivasi Kerja Guru di SMP Swasta Se-Kecamatan Patumbak Kabupaten Deliserdang", Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT), 2023 Publication	<1 %
63	adoc.tips Internet Source	<1 %
64	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
65	id.scribd.com Internet Source	<1 %
66	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %
67	jurnal.stie-aas.ac.id Internet Source	<1 %

68	jurnal.umpwr.ac.id Internet Source	<1 %
69	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
70	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
71	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
72	tentangbatikmadura.wordpress.com Internet Source	<1 %
73	www.jobsvacancy.net Internet Source	<1 %
74	Muhammad Ardi Nupi Hasyim, Setiandari Zamzami, Dewi Yanti, Madeleine Ing Mandaku. "ANALISIS PENERAPAN MODEL FOUR LEVERS OF CONTROL (STUDI KASUS PT. INDORAMA SYNTHETICS TBK POLYESTER DIVISION DI PURWAKARTA)", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2021 Publication	<1 %
75	anzdoc.com Internet Source	<1 %
76	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	<1 %
77	dspace.uii.ac.id	

Internet Source

<1 %

78

eprints.ums.ac.id

Internet Source

<1 %

79

es.scribd.com

Internet Source

<1 %

80

id.123dok.com

Internet Source

<1 %

81

juanmarudi.wordpress.com

Internet Source

<1 %

82

lib.unnes.ac.id

Internet Source

<1 %

83

mafiadoc.com

Internet Source

<1 %

84

publishing-widyagama.ac.id

Internet Source

<1 %

85

repository.stie-aub.ac.id

Internet Source

<1 %

86

wartawarga.gunadarma.ac.id

Internet Source

<1 %

87

www.ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id

Internet Source

<1 %

88

www.rizallaros.com

Internet Source

<1 %

89

www.slideshare.net

Internet Source

<1 %

90

Chaeruddin Chaeruddin, Baharuddin Semmaila, Sabri Hasan. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2022

Publication

<1 %

91

Elia Millenia Prayogo, Andika Mochamad Siddiq, Fanji Wijaya Wijaya. "Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Akur Pratama Cabang Yogya Riau Junction Bandung", Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi dan Bisnis, 2024

Publication

<1 %

92

Rindu Famelia Sari, Suwanto Suwanto. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Santa Clara Lampung Tengah", Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI, 2022

Publication

<1 %

93

eprints.iain-surakarta.ac.id

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

Parafrase 25/06

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

/0

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29
