

Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan

Latif¹, Muger Apriansyah², Agrasadya³, Ading Sunarto⁴, Syahnego⁵

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02867@unpam.ac.id¹, dosen01019@unpam.ac.id², dosen01866@unpam.ac.id³,
dosen02153@unpam.ac.id⁴, dosen02306@unpam.ac.id⁵

Submitted: 16th February 2024 | **Edited:** 19th April 2024 | **Issued:** 01st May 2024

Cited on: Latif, L., Apriansyah, M., Agrasadya, A., Sunarto, A., & Syahnego, S. (2024). Sinergi Disiplin dan Lingkungan Kerja: Transformasi Kinerja Karyawan di PT Cipta Kridatama, Jakarta Selatan. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 4(2), 653-661.

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the influence of discipline and work environment on employee performance at PT. Cipta Kridatama, South Jakarta, either partially or simultaneously. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 62 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that the influence (X1) has a significant effect on employee performance. By testing the hypothesis, the t count was obtained. There is a significant influence of work discipline on employee performance. From the results of the research conducted by the researcher, it was obtained that tcount was $1.128 < 1.672$ ttable with a significance level of $0.264 > 0.05$, meaning that H_0 was rejected and H_1 was accepted. there is an influence of the work environment on the performance of PT employees. Create Kridatama. It is known that the significance value for the influence of the work discipline variable (X1), work environment (X2) simultaneously on the employee performance variable (Y) is $0.000 < 0.05$ and the Fcount value is $16.244 > Ftable 3.156$ so the author concludes that H_a is accepted and H_0 is rejected. This means that the independent variables, namely work discipline and work environment, influence jointly or simultaneously on the performance of PT employees. Create Kridatama. Based on the output results in table 4.26, it is known that the Adjusted R Square value is 0.333. This result shows that 33.3% means that the influence of work discipline and work environment variables simultaneously influences employee performance variables. Meanwhile, the remaining 66.7% is influenced by other variables.

Keywords: Discipline, Environment, Performance, Work, Employee

PENDAHULUAN

Pada era digital seperti sekarang ini, banyak perusahaan yang sangat memperhatikan dan memaksimalkan kinerja karyawannya sebagai mana telah di tentukan standartnya oleh perusahaan (Abd. Rohman, 2017). Hal ini dengan tujuan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia yang erat kaitannya dengan kinerja yang di lakukan oleh para pekerja atau karyawan yang bekerja pada perusaan tersebut. Didukung

dengan adanya teori mengenai organisasi yang di kemukakan oleh Chester I. Bernard dalam bukunya yang berjudul *The Executive Function* yang mengatakan bahwa, organisasi merupakan suatu sistem aktivitas kerja sama yang di lakukan oleh dua orang atau lebih (Abdussamad, 2021). Yang dapat diartikan bahwa karyawan merupakan salah satu bentuk organisasi yang tercipta karena adanya tujuan dan adanya aktivitas yang sama yang harus di lakukan bersama – sama.

Dalam hal ini, perusahaan harus mengupayakan untuk menilai disiplin kerja karyawan yang baik dan juga memaksimalkan potensi kinerja karyawan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik (Abidin & Sunarto, 2023). Karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kinerja yang baik pula (Achmad Kabiru, 2017). Di Indonesia sendiri, sumber daya manusia memiliki kondisi yang beraneka ragam dalam setiap perusahaan yang ada. Hal ini di pengaruhi oleh banyak faktor seperti faktor dalam diri individu itu sendiri yang dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pekerja dalam keseharian atau faktor dari perusahaan seperti lingkungan kerja Agrasadya & Sunarto, 2023.

Kinerja merupakan aspek penting dalam Upaya pencapaian tujuan Perusahaan atau instansi. Dengan kinerja pegawai yang baik pada suatu Perusahaan atau instansi maka Perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya. (Dumilah & Sunarto, 2022) Hal ini dikarenakan kinerja penentu keberhasilan serta kelangsungan hidup Perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam menghidupkan organisasi tersebut.

Tabel 1. Tabel Indikator Ketepatan Waktu

No	Description	Aging	Start Date	Due Date	Pic	Status	Remaks
1	Deployment AMT untuk CK BMB	625	14/03/2022	31/12/2022	Andi M	Open	- integration estimasi 28 april - Target integration 26 Mei 2023, data templete 16 juni 2023 - Integration development sudah 100%
2	Proses pengadaan untuk next site	471	15/08/2022	30/06/2023	Syakir	Open	- PO 8x modul mobile pitstop DONE submit to SSB, est complete di Juli 23 - PR 6x prime mover 8x4 to CJ PO all ready

							submit est RFU W4 April 23 - Revisi terkait design tangga est unit RFU 10 Jun 23
3	Standar PM Sheet dan TA2 yang belum ada	282	20/02/2023	06/05/2023	Taufik	Closed	- tinggal D6 GC (XPC) (on progress 40 %) - Permintaan dari project, Done. Akan direview ulang
4	Inspeksi spek Water Truck dual funtion (as Washing Truck)	471	15/08/2022	15/05/2023	Indra	Closed	- 15 Mei internal testing SSB, nest akan join inspect jika tidak ad kendala. - Unit on the way to site.
5	Pengaplikasian PCS untuk unit SE	226	17/04/2023	30/06/2023	Riyo	Open	- Prepare testing di CSIS, pembuatan project charter - Pending dari team ICT karena Prioritaskan AMT

Sumber: Data penelitian, 2024

Dalam penelitian ini akan menjelaskan bagaimana pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di tulis oleh peneliti dengan menggunakan metode kuantitatif serta memberikan data – data berupa bagaimana disiplin kerja yang di lakukan pada PT Cipta Kridatama melalui absensi karyawan dan lingkungan kerja yang baik melalui dokumentasi pendukung.

LANDASAN TEORI

Menurut (Terry, 2018) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut (Hasibuan, 2019) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

Menurut (Irawati & Sunarto, 2023) “lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu

memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja (Latif, et al., 2024).

Menurut (Kaswan, 2019) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi, sedangkan menurut (Meilinda, et al., 2022) disiplin kerja adalah suatu perintah atau peraturan yang dikeluarkan oleh pengurus suatu organisasi, agar para anggota organisasi tersebut mematuhi peraturan yang berlaku, sehingga melalui proses serangkaian perilaku yang muncul dan dibentuk yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan, ketertiban dan ketertiban.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu alat yang didalam pencapaian tujuannya berguna untuk memecahkan masalah penelitian. Menurut (Imam Ghazali, 2017) metode penelitian merupakan proses kegiatan dalam bentuk pengumpulan data, analisis dan memberikan interpretasi yang terkait dengan tujuan penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggambarkan dan memecahkan permasalahan yang diteliti dengan cara yang sesuai prosedur penelitian (Sugiyono, 2021). Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis memilih metode kuantitatif yang bertujuan untuk menguji pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda dengan metode pengumpulan data survey. Teknik sampel menggunakan acak sederhana dengan jumlah responden yang diperoleh sebanyak 62 karyawan PT Cipta Kridatama.

HASIL PENELITIAN

Hipotesis Pertama

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel X1, yaitu disiplin kerja, terhadap variabel Y, yaitu kinerja karyawan di PT. Cipta Kridatama, menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan di perusahaan tersebut cenderung sangat baik. Hal ini terlihat dari rata-rata skor 4.6 pada indikator hukuman, yang menunjukkan bahwa para karyawan mematuhi aturan dan regulasi yang ada dengan sangat baik. Disiplin kerja yang tinggi ini merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien (Suhardi, 2018).

Analisis lebih lanjut menggunakan uji regresi linear sederhana dengan rumus $Y = a + \beta_1 X_1$ memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,201 + 0,539 X_1$. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu unit pada skor disiplin kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,539 unit. Konstanta 10,201 menunjukkan nilai kinerja karyawan ketika disiplin kerja berada pada titik nol, meskipun dalam konteks ini nilai disiplin kerja nol mungkin tidak realistis.

Selain itu, hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 2,850 lebih besar daripada ttabel yang bernilai 1,672. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, disiplin kerja yang baik secara statistik terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cipta Kridatama. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan perlu terus mempertahankan dan mungkin meningkatkan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

Kesimpulannya, penelitian ini berhasil membuktikan bahwa disiplin kerja yang tinggi memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Kridatama. Dengan rata-rata disiplin kerja yang sangat baik, perusahaan telah menciptakan dasar yang kuat untuk peningkatan kinerja karyawan. Implementasi kebijakan yang mendukung dan mempertahankan disiplin kerja tersebut sangat penting untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Hipotesis Kedua

Hasil penelitian terhadap variabel X_2 , yaitu lingkungan kerja, terhadap variabel Y , yaitu kinerja karyawan di PT. Cipta Kridatama, menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut dinilai sangat baik. Hal ini terlihat dari rata-rata skor 4.6 pada indikator suara bising, yang berarti lingkungan kerja di PT. Cipta Kridatama relatif tenang dan tidak bising. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman ini penting karena dapat mendukung konsentrasi dan produktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka (Sunarto, 2020).

Analisis regresi linear sederhana dengan rumus $Y = a + \beta_1 X_2$ menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil analisis ini memberikan persamaan regresi $Y = 10,201 + 0,211 X_2$. Artinya, setiap peningkatan satu unit pada skor lingkungan kerja (X_2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,211 unit. Konstanta 10,201 menunjukkan nilai kinerja karyawan saat lingkungan kerja berada pada

titik nol, meskipun secara praktis, lingkungan kerja yang benar-benar nol mungkin tidak ada.

Meskipun hasil uji t menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 1,128 lebih kecil daripada ttabel yang bernilai 1,672, ini mengindikasikan bahwa secara statistik, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan pada tingkat kepercayaan 95%. Namun, hasil ini tetap penting untuk dicermati. Berdasarkan teori perilaku, lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan yang nyaman dan minim gangguan dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Kesimpulannya, meskipun penelitian ini menunjukkan bahwa secara statistik pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Kridatama tidak signifikan, penting untuk tetap mempertahankan lingkungan kerja yang baik. Penilaian lingkungan kerja yang sangat baik dengan rata-rata skor 4.6 pada indikator suara bising menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan yang mendukung. Memperhatikan dan terus meningkatkan aspek-aspek lingkungan kerja ini sesuai dengan teori perilaku akan tetap bermanfaat dalam jangka panjang untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan (Sunarto & Abidin, 2024).

Hipotesis Ketiga

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap variabel X1 (disiplin kerja) dan X2 (lingkungan kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) di PT. Cipta Kridatama Jakarta Selatan menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum sangat baik, dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.5 pada indikator kehadiran. Indikator kehadiran yang tinggi ini mencerminkan bahwa karyawan secara konsisten hadir tepat waktu dan jarang absen, yang merupakan salah satu indikator penting dari kinerja yang baik. Kehadiran yang baik tidak hanya mencerminkan disiplin individu tetapi juga lingkungan kerja yang mendukung (Syahnego, et al., 2024).

Analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memberikan persamaan $Y = 10,201 + 0.529X_1 + 0.211X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan satu unit pada disiplin kerja (X_1) akan meningkatkan kinerja karyawan

sebesar 0.529 unit, dan setiap peningkatan satu unit pada lingkungan kerja (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.211 unit. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F menunjukkan bahwa nilai Fhitung sebesar 16,244 lebih besar daripada Ftabel yang bernilai 3.156, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0,333 atau 33,3% menunjukkan bahwa 33,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja. Sisanya sebesar 66,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Menurut teori perilaku, kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Disiplin kerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan memiliki kontrol diri yang baik dan mematuhi aturan perusahaan, yang menurut teori penguatan perilaku (Tanjung & Sunarto, 2023), perilaku yang diatur dan disiplin akan cenderung berulang jika mendapatkan reinforcement positif dari perusahaan. Sementara itu, lingkungan kerja yang kondusif juga sangat penting dalam teori perilaku karena dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja (Wibowo, 2016). Dengan demikian, meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, penting bagi perusahaan untuk juga memperhatikan faktor-faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Cipta Kridatama Jakarta Selatan. Dengan nilai rata-rata tertinggi 4.5 pada indikator kehadiran, kinerja karyawan dinilai sangat baik. Analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 10,201 + 0.529X_1 + 0.211X_2$ dan uji F yang menunjukkan Fhitung sebesar 16,244 lebih besar dari Ftabel 3,156, mengindikasikan bahwa baik disiplin kerja maupun lingkungan kerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Nilai

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,333 atau 33,3% menunjukkan bahwa 33,3% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Namun, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa 66,7% dari variasi kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi. Dengan demikian, meskipun disiplin kerja dan lingkungan kerja memainkan peran penting dalam kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor lain tersebut untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rohman, (2017). Dasar Dasar Manajemen. Malang: Inteligensia Media.
- Abdussamad, Zuchri. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Makassar: CV. syakir
- Abidin, A. Z., & Sunarto, A. (2023). Kinerja Karyawan Berbasis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT Nusa Akusara Megasindo Kabupaten Tangerang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 9(6), 2730-2743.
- Achmad Kabiru, Said. (2017). Manajemen dan Teori Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2023). ANALYSIS OF REWARDING AND PUNISHMENT ON CV. PUTRA PERSADA MANDIRI SOUTH TANGERANG. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 3(3), 890-897.
- Dumilah, R., & Sunarto, A. (2022). Performance Of State Civil Services (Asn) Based On Workload And Assessment Of Work The Ministry Of Religion In Depok. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(3), 703-712.
- G. R. Terry, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2019). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Imam Ghazali (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip
- Irawati, L., & Sunarto, A. (2023). ANALYSIS OF IMPLEMENTATION DISCIPLINE IN IMPROVING EMPLOYEE PERFORMANCE IN CIAKAR VILLAGE OFFICE KABUPATEN TANGERANG. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 3(2), 534-541.
- Latif, L., Kamaludin, K., & Sunarto, A. (2024). Ketahanan Berwirausaha, Daya Hidup Ukm Dan Keberlangsungan Dalam Menghadapi Persaingan Usaha Untuk Menciptakan Sdm Yang Unggul. *Indonesian Collaboration Journal of Community Services (ICJCS)*, 4(2), 81-89.
- M. Kaswan, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis. Yogyakarta: Media Press.
- Meilinda, R., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Kinerja Karyawan Berbasis Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Pada PT Global Edutek Solusindo di Tangerang Selatan. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 5(1), 19-26.
- Priyono Marnis, (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Siduarjo: Zifatam.

- Randi, (2018). Teori Penelitian Terdahulu. Jakarta: Erlangga.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela. (2021). Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono, (2021). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D (M.Dr. Ir. Suhardi, (2018). Pengantar Manajemen Dan Aplikasinya. Cetakan Ke-1. Yogyakarta:
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A., & Abidin, A. Z. (2024). Analisis Penerapan Disiplin dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Nembol Kecamatan Mandalawangi Kabupaten Pandeglang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(3), 1754-1765.
- Sunarto, A., & Latif, L. (2024). Analysis Of The Application Of Work Discipline And Work Motivation In Improving The Performance Of Non Asn Employees In The Cleaning Section At The Center For State Civil Staff Development In Bogor. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship (IJE3)*, 4(1), 95-110.
- Sunarto, A., & Maulana, D. (2021). The Effect of Discipline and Physical Work Environment on Employee Productivity At PT. Liebra Permana Gunung Putri Bogor. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 318-335.
- Sunarto, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Mandiri Cluster Cilegon I. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(3), 241-250.
- Sutrisno Edy, M, Si, (2016) "Manajemen Sumber Daya Manusia", Prenada Media Group, Jakarta.
- Syahnego, S., Agrasadya, A., & Sunarto, A. (2024). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Nusa Elang Satria Divisi Security di Jakarta Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 146-156.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2023). The Effect Of Physical Work Environment And Work Displine On Employee Performance At PT. Ivaro Ventura South Tangerang. *International Journal of Multidisciplinary Research and Literature*, 2(5), 587-599.
- Wahjono, Sentot Imam. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Salemba Empat.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi kelima. PT Rajagrafindo Persada: Depok.