



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,
KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI RS MELATI TANGERANG**

SKRIPSI

Oleh :

SACCA WULANDARI

20210500100

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA,
KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI RS MELATI TANGERANG**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

SACCA WULANDARI

20210500100

FAKULTAS BISNIS

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Sacca Wulandari
NIM : 20210500100
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS Melati Tangerang

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 17 Maret 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,


Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NUPTK : 3535758659230153


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS Melati Tangerang

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Sacca Wulandari

NIM : 20210500100

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**

Tangerang, 14 Juli 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NUPTK : 3535758659230153

Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Sacca Wulandari

NIM : 20210500100

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS Melati Tangerang

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,


Rinintha Parameswari, S.Pd., M.Si.
NUPTK : 3535758659230153

Tangerang, 14 Juli 2025

Mengetahui,

Ketua Program Studi,


Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Sacca Wulandari
NIM : 20210500100
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS Melati Tangerang

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat **“SANGAT MEMUASKAN”** oleh Tim Penguji pada hari Selasa, tanggal 19 Agustus 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

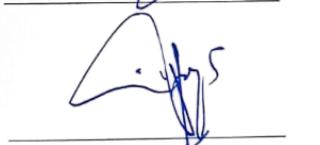
Ketua Penguji : Agus Kusnawan, S.E., M.M.
NUPTK : 6353749650130093

Penguji I : Heri Satrianto, S.T., M.M.
NUPTK : 5535750651130142

Penguji II : Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., CTC
NUPTK : 5545745646230062

Dekan Fakultas Bisnis,


Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si
NUPTK : 9759751652230072




SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun Universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat (kebohongan) pemalsuan, seperti buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Program Studi atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma

Tangerang, 25 Juni 2025

Yang membuat pernyataan



Sacca Wulandari

NIM: 20210500100

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG
LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH**

Dibuat Oleh,

NIM : 20210500100
Nama : Sacca Wulandari
Jenjang Studi : Sastra 1 (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (Non Exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan di RS Melati Tangerang”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatan, mengelola dalam pangkalan data (database), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 1 September 2025

Penulis



(Sacca Wulandari)

PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, KERJASAMA TIM, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RS MELATI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja di RS Melati. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 100 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dan analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS Versi 25.

Dalam proses analisis, penelitian ini melibatkan beberapa uji statistik yaitu Uji Validitas, Reabilitas, Normalitas Data, Multikolinearitas, Heteroskedastisitas, Korelasi Berganda, Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinan (R^2), Koefisien Korelasi, Uji t, dan Uji f. Seluruh uji tersebut dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS.Melati.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,788 atau 78,8%, yang berarti variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 78,8% sedangkan sisanya sebesar 21,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 88,478 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F_{hitung} 88,478 lebih besar dari F_{tabel} 2,4 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan keempat variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di RS Melati.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

**THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, WORK MOTIVATION,
TEAMWORK, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT MELATI HOSPITAL**

ABSTRACT

This study aims to determine the Influence of Work Discipline, Work Motivation, Teamwork, and Work Environment at Melati Hospital. The method used in this study is a quantitative method using primary data obtained through the distribution of questionnaires to 100 respondents. The sampling techniques used are purposive sampling, and data analysis was carried out using SPSS Version 25.

*In the analysis process, this study involves several statistical tests, namely Validity, Reliability, Data Normality, Multicollinearity, Heteroscedasticity, Multiple Correlations, Multiple Linear Regression, Determinant Coefficient (R^2), Correlation Coefficient, *t*-test, and *f*-test. All of these tests were carried out to find out how much the influence of work discipline, work motivation, teamwork, and work environment on employee performance in hospitals. Jasmine.*

*The results of the study showed that the value of the determination coefficient (R Square) of 0.788 or 78.8%, which means that the variables of Work Discipline, Work Motivation, Teamwork, and Work Environment were together able to explain the variable of Employee Performance by 78.8% while the remaining 21.2% were influenced by other factors outside this research model. In addition, the results of the *F* test showed an *F* value_{count} of 88.478 with a significance level of 0.000. Because the value of *F*_{count} 88,478 greater than *F*_{table} 2.4 and a significance value of less than 0.05, it can be concluded that simultaneously the four independent variables, namely Work Discipline, Work Motivation, Teamwork, and Environment, have a significant effect on Employee Performance at Melati Hospital.*

**Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Teamwork, and Environment
Work on Employee Performance**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa. Atas rahmat dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RS Melati” dengan tepat waktu. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini banyak pihak yang telah memberikan bantuan, bimbingan, dan dukungan. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., CTC selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
3. Bapak Eso Hermawan, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
4. Ibu Rinintha Paramesari, S.Pd., M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah dengan sabar, penuh perhatian, dan komitmen tinggi membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen pengajar Universitas Buddhi Dharma yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan kepada penulis
6. Kepada orang tua tercinta, ucapan terima kasih yang tulus dan mendalam penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, yang telah menjadi sumber kekuatan, semangat, dan doa dalam setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang, serta dukungan yang tidak pernah terputus, baik secara moril maupun materi, selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Tanpa kehadiran, doa, dan restu dari Ayah dan Ibu, mungkin penulis tidak akan mampu melewati berbagai tantangan dan rintangan dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Kesabaran dan keikhlasan orang tua dalam mendampingi penulis menjadi kekuatan utama yang tidak ternilai harganya.

7. Kepada teman-teman seperjuangan saya Iska Febrydayani, Michell Lagiqna, Hendra Suwardi, Micholas Sanjefri Panjaitan, dan Cathlyne Fonda terima kasih yang sebesar-besarnya kepada teman-teman seperjuangan yang telah menjadi bagian penting dalam proses perjalanan ini. Terima kasih untuk kebersamaan, semangat, dukungan, dan tawa yang selalu hadir di tengah-tengah tekanan tugas dan skripsi. Rasanya, perjalanan ini tidak akan sekuat dan sebermakna ini tanpa kehadiran kalian semua. Momen-momen belajar bersama, saling bantu mengatasi kesulitan, hingga sekadar bertemu untuk lepas penat, semuanya akan selalu penulis kenang sebagai bagian paling berharga dalam proses ini. Semoga kebersamaan dan persahabatan kita tidak berhenti sampai di sini, dan kesuksesan selalu menyertai langkah kita ke depannya.
8. Kepada sahabat saya Christien terima kasih telah menjadi sosok yang selalu hadir. Terima kasih atas segala bentuk perhatian, semangat, dan doa yang tak pernah putus, yang sering kali datang di saat-saat penulis paling membutuhkannya. Terima kasih telah selalu percaya dan mendukung penulis tanpa syarat di saat semangat menurun dan di saat penulis merasa ingin menyerah. Kata-kata sederhana sering kali menjadi penyemangat yang luar biasa. Semoga persahabatan ini akan terus terjaga dan menjadi salah satu hal terindah yang selalu dikenang dalam hidup penulis.
9. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih yang tak kalah istimewa kepada seseorang yang selama ini selalu setia mendampingi dalam setiap proses perjuangan ini. Terima kasih atas segala bentuk dukungan dan perhatian, terutama di saat-saat penulis berada dalam titik terendah.
10. Penulis juga ingin menyampaikan terima kasih kepada diri sendiri. Terima kasih telah terus bertahan di tengah berbagai tekanan, rasa lelah, dan keraguan yang kerap datang tanpa permisi. Terima kasih sudah memilih untuk tetap melangkah meskipun langkah itu terasa berat. Terima kasih telah percaya pada diri sendiri, bahkan ketika rasanya semua tidak berjalan sesuai harapan. Untuk semua malam panjang yang dilewati dengan rasa cemas, untuk saat-saat ketika rasanya ingin menyerah, dan untuk hari-hari yang penuh perjuangan, terima kasih karena telah tetap berjuang. Terima kasih telah mencoba, meskipun

kadang merasa tidak cukup. Terima kasih karena tidak menyerah ketika segala hal terasa sulit, dan tetap percaya bahwa proses ini layak untuk diperjuangkan. Ini adalah pencapaian yang pantas dirayakan, bukan karena semuanya sempurna, tapi karena kamu(penulis) tidak menyerah.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih belum sempurna. Dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan di masa mendatang. Akhir kata, semoga karya ini dapat memberikan manfaat serta menjadi sumber motivasi bagi siapa pun yang membutuhkannya.

Tangerang,

Penulis,



Sacca Wulandari



DAFTAR ISI

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... vi

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR..... xii

DAFTAR LAMPIRAN xiii

BAB I PENDAHULUAN.....2

A. Latar Belakang Masalah.....2

B. Identifikasi Masalah12

C. Rumusan Masalah13

D. Tujuan Penelitian.....13

E. Manfaat Penelitian14

F. Sistematika Penulisan Skripsi15

BAB II LANDASAN TEORI17

A. Gambaran Teori.....17

1. Pengertian Manajemen..... 17

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	18
3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	19
4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	22
5. Disiplin Kerja	23
6. Motivasi Kerja.....	27
7. Kerjasama Tim	30
8. Lingkungan Kerja.....	33
9. Kinerja Karyawan	37
B. Penelitian Terdahulu.....	41
C. Kerangka Penelitian.....	51
D. Perumusan Hipotesis	52
BAB III Metode Penelitian.....	53
A. Jenis Penelitian.....	53
B. Objek Penelitian	54
1. Sejarah Singkat RS Melati	54
2. Visi dan Misi RS Melati	56
3. Logo RS Melati.....	57
4. Struktur Organisasi RS Melati	58
C. Jenis dan Sumber Data	63
1. Jenis Data	63
D. Populasi dan Sampel	64
1. Populasi.....	64
2. Sampel.....	64
E. Teknik Pengumpulan Data.....	65
1. Teknik Pengumpulan Data Primer	65

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder	66
F. Operasional Variabel Penelitian	67
G. Teknik Analisis Data	76
1. Uji Instrumen Data Penelitian	76
2. Uji Asumsi Klasik	79
3. Uji Model Statistik	80
4. Uji Hipotesis	85
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	87
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	87
1. Statistik Deskriptif Responden	87
B. Analisis Hasil Penelitian	89
1. Uji Frekuensi	89
2. Uji Validitas dan Reabilitas	125
3. Uji Model Statistik	140
4. Uji Model Statistik	143
5. Uji Hipotesis	149
BAB V PENUTUP	155
A. Kesimpulan	155
B. Saran	156
DAFTAR PUSTAKA	158
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	166
LAMPIRAN-LAMPIRAN	167

DAFTAR TABEL

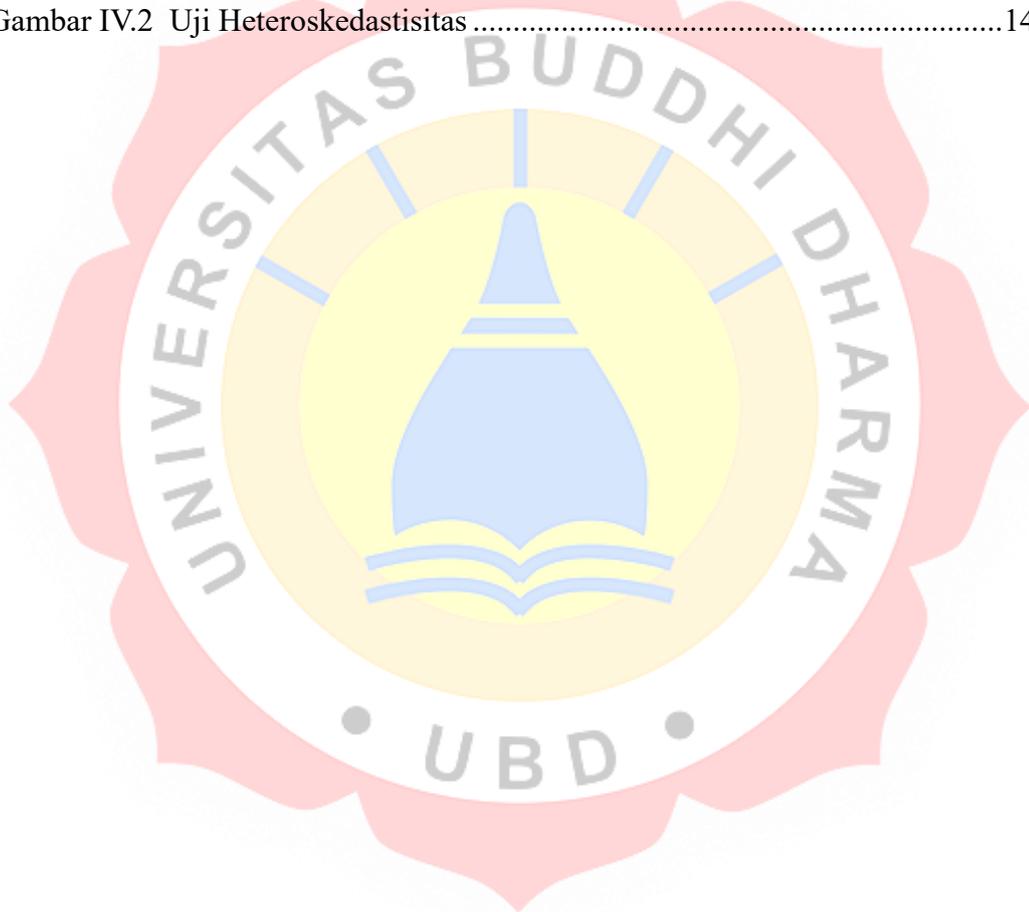
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel III.1 Tabel Operasional Variabel.....	67
Tabel IV.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
Tabel IV.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	87
Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	88
Tabel IV.4 Tanggapan Responden	89
Tabel IV.5 Tanggapan Responden	90
Tabel IV.6 Tanggapan Responden	90
Tabel IV.7 Tanggapan Responden	91
Tabel IV.8 Tanggapan Responden	92
Tabel IV.9 Tanggapan Responden	92
Tabel IV.10 Tanggapan Responden	93
Tabel IV.11 Tanggapan Responden	94
Tabel IV.12 Tanggapan Responden	95
Tabel IV.13 Tanggapan Responden	95
Tabel IV.14 Tanggapan Responden	96
Tabel IV.15 Tanggapan Responden	97
Tabel IV.16 Tanggapan Responden	98
Tabel IV.17 Tanggapan Responden	99
Tabel IV.18 Tanggapan Responden	99
Tabel IV.19 Tanggapan Responden	100
Tabel IV.20 Tanggapan Responden	101
Tabel IV.21 Tanggapan Responden	102
Tabel IV.22 Tanggapan Responden	102
Tabel IV.23 Tanggapan Responden	103
Tabel IV.24 Tanggapan Responden	104
Tabel IV.25 Tanggapan Responden	105
Tabel IV.26 Tanggapan Responden	105
Tabel IV.27 Tanggapan Responden	106
Tabel IV.28 Tanggapan Responden	107

Tabel IV.29 Tanggapan Responden	108
Tabel IV.30 Tanggapan Responden	108
Tabel IV.31 Tanggapan Responden	109
Tabel IV.32 Tanggapan Responden	110
Tabel IV.33 Tanggapan Responden	111
Tabel IV.34 Tanggapan Responden	111
Tabel IV.35 Tanggapan Responden	112
Tabel IV.36 Tanggapan Responden	113
Tabel IV.37 Tanggapan Responden	114
Tabel IV.38 Tanggapan Responden	114
Tabel IV.39 Tanggapan Responden	115
Tabel IV.40 Tanggapan Responden	116
Tabel IV.41 Tanggapan Responden	117
Tabel IV.42 Tanggapan Responden	117
Tabel IV.43 Tanggapan Responden	118
Tabel IV.44 Tanggapan Responden	119
Tabel IV.45 Tanggapan Responden	119
Tabel IV.46 Tanggapan Responden	120
Tabel IV.47 Tanggapan Responden	121
Tabel IV.48 Tanggapan Responden	121
Tabel IV.49 Tanggapan Responden	122
Tabel IV.50 Tanggapan Responden	123
Tabel IV.51 Tanggapan Responden	123
Tabel IV.52 Tanggapan Responden	124
Tabel IV.53 Tanggapan Responden	125
Tabel IV.54 Case Processing Summary	126
Tabel IV.55 Reliability Statistics	126
Tabel IV.56 Item-Total Statistics (X1)	127
Tabel IV.57 Case Processing Summary	129
Tabel IV.58 Reliability Statistics	129
Tabel IV.59 Item-Total Statistics (X2)	130

Tabel IV.60 Case Processing Summary.....	131
Tabel IV.61 Reliability Statistics.....	132
Tabel IV.62 Item-Total Statistics (X3).....	133
Tabel IV.63 Case Processing Summary.....	134
Tabel IV.64 Reliability Statistics.....	135
Tabel IV.65 Item-Total Statistics (X4).....	135
Tabel IV.66 Case Processing Summary.....	137
Tabel IV.67 Reliability Statistics.....	137
Tabel IV.68 Item-Total Statistics (Y).....	138
Tabel IV.69 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	140
Tabel IV.70 Tanggapan Responden.....	141
Tabel IV.71 Correlations.....	143
Tabel IV.72 Coefficientsa.....	144
Tabel IV.73 Uji Koefisien Determinan.....	147
Tabel IV.74 Koefisien Korelasi.....	147
Tabel IV.75 Uji T Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	149
Tabel IV.76 Uji T Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	150
Tabel IV.77 Uji T Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	151
Tabel IV.78 Uji T Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	151
Tabel IV.79 Uji F (ANOVA).....	152

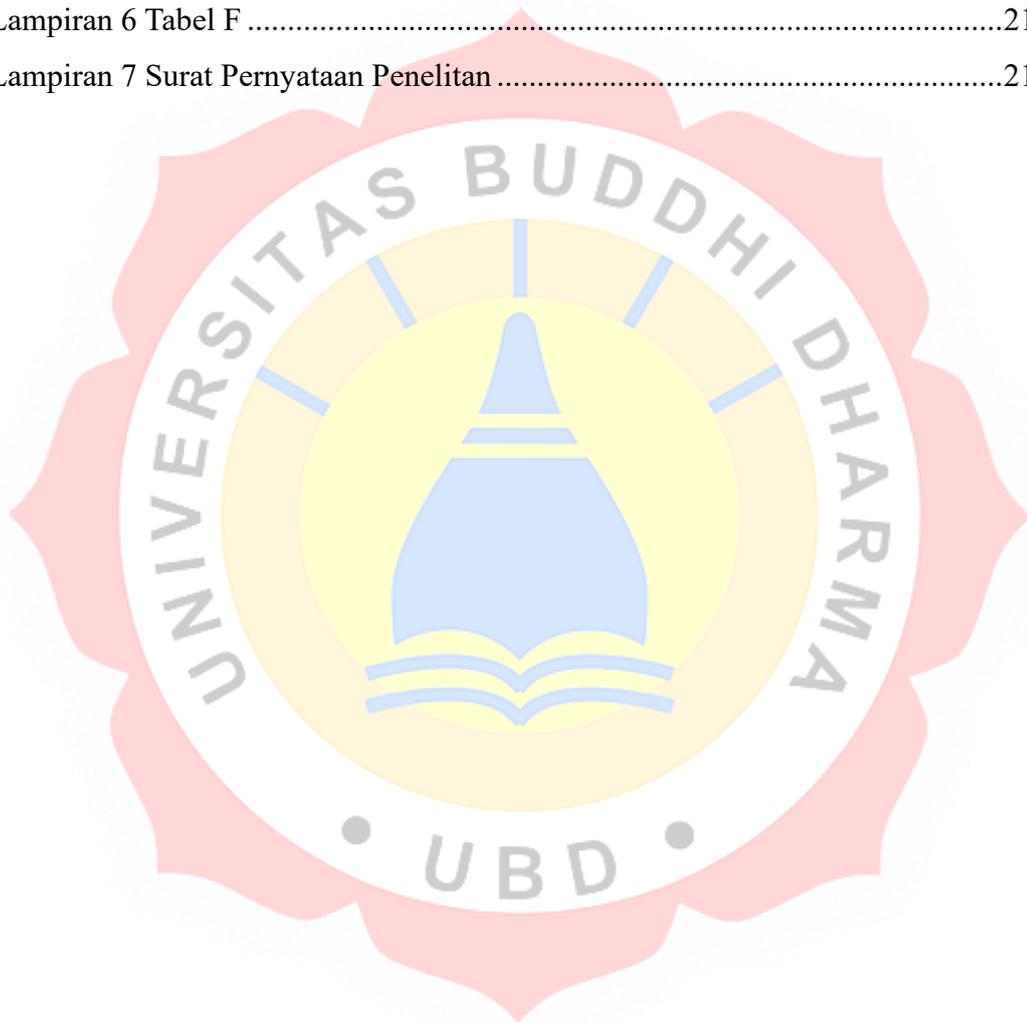
DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Daya Saing Sumber Daya Manusia	4
Gambar I.2 Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia	5
Gambar I.3 Angkatan Kerja Menurut Pendidikan di Kota Tangerang	7
Gambar II.1 Kerangka Penelitian.....	51
Gambar III.1 Logo RS Melati	57
Gambar III.2 Struktur Organisasi RS Melati	58
Gambar IV.1 Normal P-P Plot.....	140
Gambar IV.2 Uji Heteroskedastisitas	142



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	167
Lampiran 2 Tabel Jawaban Responden.....	176
Lampiran 3 Hasil Pengolahan Data	189
Lampiran 4 Tabel R.....	200
Lampiran 5 Tabel T	207
Lampiran 6 Tabel F	212
Lampiran 7 Surat Pernyataan Penelitan	216



BAB 1

PENDAHULUAN

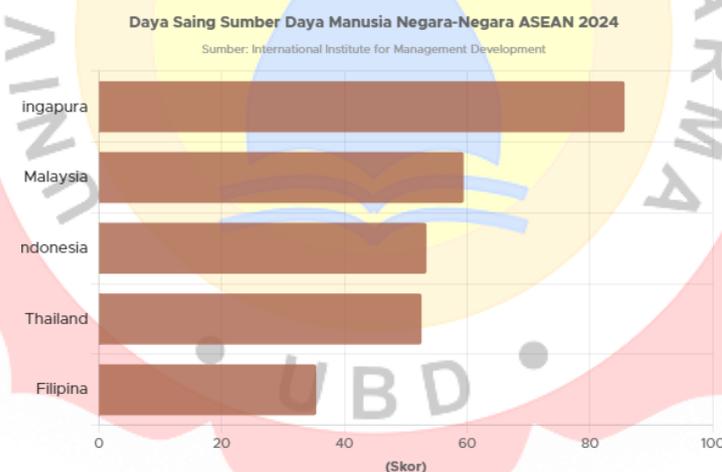
A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam sebuah organisasi yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan sebagai bagian dari SDM menjadi salah satu indikator utama tercapainya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang terampil dan profesional sangat diperlukan untuk kelangsungan usaha menjadi semakin baik dan berkembang dalam menjalankan aktivitas usaha (Satrianto et al., 2021). Sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan setiap sumber daya yang ada, karena menjadi faktor penentu keberadaan serta berperan penting dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Kenny & Satrianto, 2019). Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset terpenting bagi organisasi karena berperan sebagai penggerak seluruh aktivitas organisasi, mulai dari menjadi operator, pemeliharaan, pembuat, hingga perancang setiap sistem dalam organisasi (Aula et al., 2023). Menurut (Limajatini et al., 2024) dalam jurnal “Pengaruh Perilaku Inovatif dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Berpikir Kreatif Sebagai Moderator” mengatakan bahwa dalam dunia kerja saat ini, peningkatan jumlah tenaga kerja berpotensi menciptakan lebih banyak peluang karir serta kesempatan pengembangan profesional. Keadaan tersebut mampu mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan serta meraih peningkatan dalam

jenjang karier mereka (Limajatini et al., 2024). Di tengah persaingan pasar kerja yang semakin ketat, kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul menjadi kunci penting bagi kemajuan suatu negara. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak semata ditentukan oleh teknologi yang digunakan, melainkan oleh kualitas sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia memiliki keterkaitan erat dengan setiap jenis sumber daya lain, karena berperan sebagai penentu eksistensi sekaligus pemberi kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, ketersediaan sumber daya manusia yang profesional menjadi kebutuhan strategis bagi setiap perusahaan atau organisasi (Kenny & Satrianto, 2019). Untuk mencapai keberhasilan dan pencapaian tujuan suatu perusahaan langkah yang utama adalah pengadaan karyawan atau pegawai. Apabila perusahaan menerima tenaga kerja yang kompeten dan baik di bidangnya maka akan lebih mudah mencapai tujuan dan sebaliknya perlu usaha yang sangat luar biasa apabila tenaga kerja yang diterima tidak memiliki kompetensi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Prinsip dalam pengadaan karyawan memperkerjakan orang yang tepat pada pekerjaan tersebut (Kusnawan et al., 2021). Kinerja karyawan menjadi aset utama yang menentukan keberhasilan organisasi karena berpengaruh pada berbagai aspek operasional perusahaan (Limajatini et al., 2024). Kinerja karyawan yang memiliki kompetensi dan mampu bersaing secara global memainkan peran besar dalam mendorong perekonomian, menciptakan inovasi, serta meningkatkan produktivitas nasional. Sumber daya manusia

diharapkan mampu bekerja seefisien mungkin, yaitu dengan usaha yang seminimal mungkin namun memberikan hasil yang optimal bagi perusahaan (Kusnawan et al., 2021). Negara dengan SDM yang kompetitif juga lebih siap dalam menghadapi perubahan teknologi dan dinamika ekonomi yang cepat. Karena alasan inilah, kualitas SDM sering dijadikan indikator utama dalam menilai kemajuan suatu bangsa. Berdasarkan laporan World Talent Ranking (WTR), daya saing SDM Indonesia pada Tahun 2024 tercatat sebesar 53,4 menempatkan di posisi ke-46 dari 67 negara yang disurvei. Dengan pencapaian tersebut, Indonesia menempati peringkat ke-3 dikawasan ASEAN.

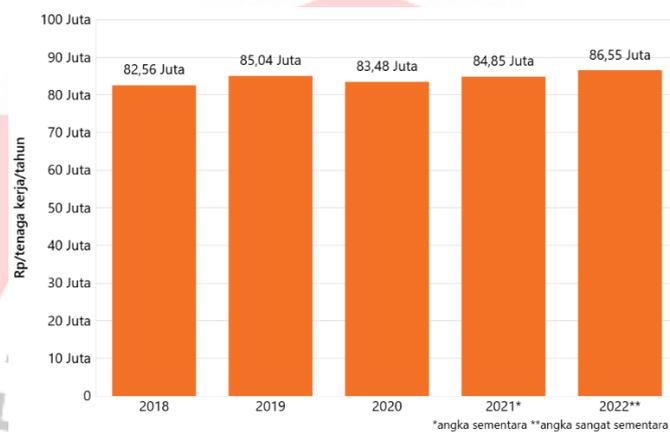
Gambar 0.1 Daya Saing Sumber Daya Manusia



Sejalan dengan hal tersebut, dalam suatu organisasi, sumber daya manusia berperan sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan organisasi, karena manusialah yang menjadi penggerak sekaligus penentu jalannya organisasi (Satrianto et al., 2019). Menurut data Kementerian

Ketenagakerjaan (Kemnaker), produktivitas tenaga kerja di Indonesia meningkat dalam lima tahun terakhir, dengan pencapaian tertinggi pada tahun 2022 sebesar Rp.86,55 juta per-tenaga kerja per-tahun, serta peningkatan kumulatif sebesar 4,8 selama periode 2018-2022.

Gambar 0.2 Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia



Peningkatan produktivitas tersebut tidak dapat dipisahkan dari peran pendidikan dalam membentuk individu yang produktif dan kompeten. Semakin tinggi jenjang pendidikan yang ditempuh seseorang, maka semakin besar pula tingkat produktivitas atau kinerjanya. Pemahaman yang kuat tentang pentingnya produktivitas mendorong individu untuk bertindak secara lebih produktif (Nugraha et al., 2024). Karena pendidikan yang lebih tinggi cenderung menghasilkan produktivitas kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan penghasilan dan produktivitas di perusahaan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Agung Basuki, 2021) berjudul “Pembangunan Pendidikan di Provinsi Banten” yang

dipublikasikan dalam Jurnal Sumber Daya Aparatur Volume 3 Nomor 1, diungkapkan bahwa permasalahan pendidikan di provinsi Banten mencakup keterbatasan dalam hal sarana dan prasaran seperti jumlah gedung sekolah dan fasilitas penunjang lainnya. Selain itu, pembangunan pendidikan masih belum merata, akses masyarakat terhadap layanan pendidikan belum maksimal. Jika ditinjau di tingkat lokal, Kota Tangerang pada tahun 2020 menunjukkan bahwa angkatan kerja dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas merupakan yang paling dominan, yaitu sebanyak 552.313 orang dengan persentase bekerja sebesar 89,11%. Sementara itu, tenaga kerja dengan pendidikan Perguruan Tinggi mencapai 230.764 orang dan memiliki tingkat penyerapan kerja tertinggi, yaitu 95,43%. Untuk lulusan Sekolah Menengah Pertama, jumlah angkatan kerja sebesar 184.943 orang dengan persentase bekerja 92,87%. Sedangkan tenaga kerja dengan pendidikan sampai dengan SD tercatat sebanyak 159.579 orang dengan persentase bekerja 91,56%. Kondisi ini menunjukkan bahwa rendahnya pendidikan masih menjadi tantangan dalam meningkatkan kualitas kinerja tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak langsung pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, baik dalam hal produktivitas, efisiensi, maupun kualitas layanan. Sebaliknya, kinerja karyawan yang rendah dapat berdampak negatif pada daya saing dan profitabilitas perusahaan secara keseluruhan. Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menjadi langkah

strategis bagi organisasi untuk mengembangkan kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Gambar 0.3 Angkatan Kerja Menurut Pendidikan di Kota Tangerang

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan-Baru	Angkatan Kerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu di Kota Tangerang			
	Bekerja	Pengangguran	Jumlah Angkatan Kerja	Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja
	2020	2020	2020	2020
Sampai dengan SD	146.112	13.467	159.579	91,56
Sekolah Menengah Pertama	171.751	13.192	184.943	92,87
Sekolah Menengah Atas	492.169	60.144	552.313	89,11
Perguruan Tinggi	220.223	10.541	230.764	95,43
Jumlah	1.030.255	97.344	1.127.599	91,37

Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia diperusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Rumah Sakit Melati Tangerang sebagai salah satu institusi pelayanan kesehatan masih menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan, ditunjukkan dengan adanya kurangnya kepatuhan

terhadap aturan kerja seperti keterlambatan dan ketidakhadiran, menurunnya motivasi akibat minimnya pengembangan diri melalui pelatihan, kerjasama tim yang belum optimal karena kurangnya koordinasi antar karyawan, serta kondisi lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kenyamanan dalam bekerja. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa faktor disiplin kerja, motivasi kerja, kerjasama tim, dan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan RS Melati Tangerang.

Disiplin kerja adalah upaya yang dilakukan pegawai untuk mengembangkan dan membentuk pengetahuan, sikap, serta perilaku karyawan agar mereka secara sukarela bekerja sama dengan rekan kerja lainnya dan meningkatkan kinerja (Astria 2018:7). Fenomena yang sering ditemui di berbagai organisasi adalah masih tingginya tingkat ketidaksiplanan karyawan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi berhubungan positif dengan peningkatan kinerja, sehingga perusahaan perlu memperhatikan aspek ini untuk mencapai hasil optimal.

Motivasi kerja adalah rangsangan keinginan dan pendorong kemauan seseorang untuk bekerja, karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Maak dkk, 2017). Dalam konteks organisasi, motivasi kerja sangat penting karena berperan dalam meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas karyawan.

Keberhasilan usaha sangat dipengaruhi oleh faktor SDM, keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan manajerial (Satrianto et al., 2021) Motivasi adalah sebuah proses psikologis yang menggambarkan sikap, kebutuhan, persepsi, serta keputusan yang terjadi di dalam diri seseorang (Satrianto et al., 2019) Memahami faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi kunci untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen, lebih kreatif, dan lebih mampu mengatasi tantangan di tempat kerja. Tingginya motivasi mampu mendorong karyawan untuk meraih tujuan perusahaan dengan semangat dan dedikasi yang maksimal (Kusnawan & Miccho, 2024) dan hal ini dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mencapai kemajuan dalam karier mereka (Limanjatini et al., 2024). Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi lebih dalam hubungan ini, serta faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor seperti tekanan pekerjaan, kurangnya pengakuan, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mengurangi kedua aspek ini.

Menurut (Hamiruddin et al., 2019:142), kerjasama tim adalah sekelompok individu yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama. Dengan adanya kerja sama, pencapaian tujuan akan terasa lebih mudah dibandingkan jika dilakukan secara individu. Selain itu, bekerja dalam tim juga memudahkan setiap anggota dalam menghadapi berbagai permasalahan, sehingga tim dapat berperan efektif dalam

menyelesaikan masalah yang muncul. Kerjasama tim yang baik memungkinkan karyawan untuk saling berbagi ide, mendukung satu sama lain, dan bekerja secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Adanya jalinan kerja sama antar rekan kerja yang baik akan meningkatkan etos kerja karyawan, sedangkan hubungan kerja sama yang buruk akan menurunkannya (Rachel & Kusnawan, 2022). Kerjasama tim yang baik juga dapat menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, memotivasi anggota untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Membangun kerjasama tim yang efektif bukanlah hal yang mudah. Banyak organisasi menghadapi tantangan seperti kurangnya komunikasi yang efektif, konflik antar anggota tim, serta kurangnya kejelasan peran dan tanggung jawab. Jika tidak dikelola dengan baik, masalah ini dapat menurunkan kinerja karyawan. Membina hubungan baik antar rekan kerja sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Hubungan sesama rekan kerja menciptakan kenyamanan dalam lingkungan kerja (Rachel & Kusnawan, 2022) Dengan memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim, perusahaan dapat merancang strategi untuk meningkatkan kolaborasi antar karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja mencakup berbagai elemen di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang secara langsung berpengaruh terhadap motivasi serta kepuasan kerja individu (Satrianto et al., 2019). Elemen-elemen tersebut meliputi suhu, kelembapan, ventilasi,

pencapaian, tingkat kebisingan, kebersihan area kerja, serta ketersediaan dan kelayakan peralatan kerja (Afandi, 2018:66). Lingkungan kerja yang baik akan memengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menurunkan moral dan motivasi kerja sehingga pada akhirnya berpengaruh pada kepuasan kerja (Satrianto et al., 2019). Lingkungan kerja yang mendukung dapat memungkinkan karyawan bekerja dengan nyaman dan maksimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja, maka ia merasa percaya diri dalam bekerja (Rachel & Kusnawan, 2022) dan ketika karyawan merasa nyaman dan didukung oleh lingkungan mereka, mereka cenderung lebih terbuka untuk kolaborasi dan berbagi ide karena karyawan sebagai bagian dari sumber daya manusia merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Darmayanti & Kusnawan, 2022). Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan stres dan rasa jenuh (Surbakti & Kusnawan, 2022). Menciptakan lingkungan kerja yang ideal bukanlah hal yang mudah. Jika tidak dikelola dengan baik, tantangan-tantangan ini dapat menghambat produktivas dan menurunkan kinerja karyawan.

Keempat variabel tersebut saling berhubungan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, memahami hubungan antara variabel-variabel ini menjadi penting bagi organisasi untuk merumuskan strategi peningkatan kinerja. Banyak organisasi menghadapi tantangan seperti rendahnya tingkat disiplin kerja, kurangnya motivasi dikalangan karyawan, konflik dalam tim, serta kondisi lingkungan kerja

yang kurang mendukung. Jika tidak dikelola dengan baik, masalah ini dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas hasil kerja. Dengan memahami hubungan antara disiplin kerja, motivasi kerja, kerjasama tim, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat merancang kebijakan atau program yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas sumber daya manusia.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasama Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di RS Melati”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Kurangnya kepatuhan terhadap aturan atau prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh RS Melati.
2. Banyak karyawan merasa kurang termotivasi karena minimnya pengakuan, tekanan kerja, dan lingkungan kerja di RS Melati.
3. Kerjasama tim yang belum terjalin dengan baik karena kurangnya koordinasi antar karyawan di RS Melati.
4. Kurangnya kenyamanan lingkungan kerja di RS Melati

C. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Melati ?
2. Apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Melati ?
3. Apakah kerjasama tim memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Melati ?
4. Apakah lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Melati ?
5. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, kerjasama tim, dan lingkungan kerja memiliki berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RS Melati ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Melati.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Melati.
3. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Melati.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di RS Melati.

5. Untuk menguji pengaruh antara disiplin kerja, motivasi kerja, kerjasama tim, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di RS Melati.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi yang efektif untuk meningkatkan disiplin kerja, motivasi kerja, kerjasama tim, dan lingkungan kerja.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan praktik dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan disiplin kerja, motivasi kerja, kerjasama tim, dan lingkungan kerja.

3. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengembangkan keterampilan analitis dan metodologis dalam melakukan penelitian, serta meningkatkan kemampuan menulis laporan penelitian sistematis.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran pembaca tentang pentingnya disiplin kerja, motivasi kerja, kerjasama tim, dan lingkungan kerja dalam mencapai kinerja optimal.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika skripsi ini terbagi dalam 5 (lima) sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisi gambaran umum teori terkait variabel independen dan dependen, hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, serta perumusan hipotesis.

BAB III : METODOLOGI TEORI

Dalam bab ini berisi jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, operasionalisasi variabel penelitian, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan menjelaskan tentang deskripsi data hasil penelitian variabel independen dan dependen, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Berisi mengenai kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan berisi implikasi serta saran yang diberikan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Teori

1. Pengertian Manajemen

Menurut George R. Terry dalam (Aditama, 2020)mengatakan bahwa :

“Manajemen merupakan suatu proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber daya lainnya”

Menurut Hasibuan dalam (A. Gunawan & Sutrisna, 2022) mengatakan bahwa :

“Manajemen adalah kombinasi antara seni dan ilmu yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengaturan, pengarahan, serta pengendalian sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya”

Menurut (Firmansyah & Fatihudin, 2019)mengatakan bahwa :

“Manajemen merupakan gabungan seni dan ilmu dalam merencanakan, mengorganisir, menyusun, mengarahkan, serta mengawasi sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditentukan”

Menurut (Afandi, 2018:1)Mengatakan bahwa :

“Manajemen merupakan aktivitas yang melibatkan kerja sama dengan individu lain untuk meraih tujuan organisasi melalui penerapan fungsi-fungsi seperti perencanaan, pengorganisasian, pengelolaan sumber daya manusia, pengarahan dan kepemimpinan, serta pengawasan”

Berdasarkan pengertian-pengertian para ahli di atas maka disimpulkan pengertian manajemen adalah suatu proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya khususnya sumber daya manusia dengan tujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam (Salim & Widiyanto, 2023) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu atau metode yang bertujuan untuk mengoptimalkan pencapaian tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat dengan mengatur hubungan serta peran antar sumber daya manusia (tenaga kerja)”

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah proses mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan tenaga kerja atau individu yang ada di dalamnya. Para karyawan dikelola agar memiliki kompetensi dan kemampuan yang baik yang dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugasnya”

Menurut (Hasibuan, 2020) mengatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”

Menurut (Parameswari et al., 2020) mengatakan bahwa :

“Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki pikiran, emosi, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, tenaga, dan hasil kerja. Potensi sumber daya ini sangat berperan penting ddalam membantu organisasi mencapai tujuannya”

Menurut (Kusnawan et al., 2021) mengatkan bahwa :

“Sumber daya manusia adalah kegiatan manajemen yang mengevaluasi dan mengidentifikasi kebutuhan bakat organisasi, mengembangkan rencana untuk memenuhi persyaratan, mengevaluasi penggunaan bakat dan mengelola data SDM untuk mengatasi tantangan titik SDM”

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Ganyang, 2018:7) fungsi manajemen sumber daya manusia secara garis besar terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

1. Fungsi Manajerial

- a. Perencanaan

Berkaitan dengan penetapan tujuan, penyusunan kebijakan, serta pemilihan berbagai alternatif strategi yang berhubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

b. Pengorganisasian

Bertujuan untuk menciptakan hubungan kondusif antar individu, kelompok, dan seluruh pihak yang terlibat dalam perusahaan agar dapat melaksanakan tugas dalam mencapai tujuan tertentu.

c. Penempatan

Mengupayakan perekrutan karyawan dengan menyesuaikan pengisian jabatan yang kosong di perusahaan terkait dengan kemampuannya

d. Kepemimpinan

Mendorong individu, kelompok, dan semua pihak yang terlibat agar menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan mengarahkan segala potensi yang dimiliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

e. Pengendalian

Menjamin bahwa pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelaksanaan dan pengendalian tersebut, akan melewati empat tahap, yaitu penetapan standar kerja tersebut, kemudian melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan Karyawan

Terkait dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, baik dari segi jumlah dan kualitas sesuai dengan proses yang dibutuhkan perusahaan. Perekrutan karyawan baru dapat dilakukan melalui berbagai sumber, baik dari (internal) maupun luar (eksternal) perusahaan. Teknik seleksi dapat dilakukan dengan berbagai metode, seperti tes potensi akademik, wawancara, tes psikolog, dan praktik. Umumnya perusahaan menerapkan kombinasi dari beberapa metode tersebut.

b. Pengembangan Karyawan

Tahap selanjutnya adalah melaksanakan program yang dapat dilakukan melalui dua cara, yaitu pelatihan dan pendidikan. Pelatihan biasanya ditujukan kepada karyawan operasional untuk meningkatkan keterampilan teknis dan berlangsung dalam jangka waktu yang relatif singkat. Sedangkan pendidikan lebih berfokus pada pengembangan kemampuan konseptual dan umumnya membutuhkan biaya yang lebih besar.

c. Pemberian Kompensasi

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai apresiasi atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi ini bisa berupa imbalan langsung, seperti gaji, upah, dan insentif, maupun

imbalan tidak langsung, seperti tunjangan dan fasilitas yang disediakan oleh perusahaan.

d. Program Integrasi Karyawan

Program tersebut meliputi aspek kebutuhan karyawan, motivasi, kedisiplinan, serta partisipasi antar karyawan.

e. Pemeliharaan Karyawan

Program ini bertujuan agar karyawan merasa sebagai bagian yang penting dari perusahaan, sehingga mereka termotivasi untuk bekerja dengan lebih maksimal. Pemeliharaan karyawan dapat dilakukan melalui pembangunan sistem komunikasi kerja yang efektif, perhatian terhadap aspek kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengelolaan konflik di lingkungan kerja.

f. Pemutusan Hubungan Kerja

Program perusahaan mengenai pemutusan hubungan kerja dilakukan karena berbagai alasan, baik yang bersifat terhormat seperti masa pensiun atau berakhirnya kontrak kerja. Pemutusan hubungan kerja juga dapat terjadi karena alasan yang kurang terhormat, seperti pelanggaran terhadap peraturan perusahaan atau hukum yang berlaku.

4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Husaini & Sutama, 2021) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

- a. Memberikan rekomendasi manajemen terkait kebijakan SDM guna memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia yang termotivasi dan berprestasi tinggi, serta didukung oleh prasarana dan sarana yang memadai untuk menghadapi berbagai perusahaan.
- b. Mengelola dan menjalankan kebijakan serta prosedur sumber daya manusia guna mencapai target yang telah ditetapkan oleh instansi, lembaga, atau perusahaan.
- c. Menangani krisis dan kondisi sulit dalam interaksi antar lembaga.
- d. Menyediakan fasilitas dan infrastruktur yang mendukung komunikasi antara karyawan dan manajemen organisasi.
- e. Mendukung kemajuan dan pengembangan arah serta strategi organisasi secara menyeluruh dengan memperhatikan faktor-faktor terkait Sumber Daya Manusia (SDM).
- f. Memberikan dukungan serta menciptakan situasi yang mendukung karyawan dalam mencapai target atau tujuan.

5. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sugandha et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Disiplin dapat diartikan sebagai proses membimbing pegawai agar mematuhi semua peraturan organisasi, menghormatinya, serta menghasilkan kinerja yang optimal”

Menurut (Winata & Limajatini, 2020) mengatakan bahwa :

“Pengambilan keputusan etis didefinisikan sebagai suatu proses di mana individu menggunakan penalarannya untuk menentukan apakah suatu isu tertentu benar atau salah”

Menurut (Hasibuan, 2017:193) mengatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan kesadaran dan niat seseorang untuk taat pada semua aturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku”

Menurut Bedjo Siswanto dalam (Tegor, Siswanto 2020) mengatakan bahwa :

“Disiplin kerja adalah sikap patuh, menghormati, dan menghargai peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta kemampuan untuk melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab dan menerima konsekuensi jika melanggar tugas dan wewenang yang diberikan”

Menurut (Sumadhinata, 2018) mengatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh manajer untuk berinteraksi dengan karyawan, sehingga mereka terdorong untuk mengubah perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kemauan dalam mematuhi seluruh peraturan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan”

Menurut (Kusnawan, 2022) mengatakan bahwa :

“Disiplin kerja merupakan sikap serta perilaku individu yang mencerminkan kepatuhan, loyalitas, dan keteraturan terhadap aturan perusahaan atau organisasi serta norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama dalam membentuk

dan meningkatkan kinerja karyawan, karena kedisiplinan memiliki peran besar dalam mendorong karyawan menyelesaikan tugasnya sehingga kinerjanya dapat meningkat”

Bedasarkan teori diatas maka disimpulkan Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi peraturan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja, baik tertulis maupun tidak tertulis. Etika kerja yang baik mencerminkan kedisiplinan individu dalam mematuhi aturan dan prosedur organisasi (Winata & Limajatini, 2020). Disiplin kerja juga berperan sebagai alat manajerial untuk membentuk perilaku positif karyawan untuk mendorong kinerja optimal dalam organisasi.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2020:129)mengatakan bahwa ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif :

1. Disiplin preventif

Disiplin preventif merupakan usaha yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar secara sukarela menaati pedoman kerja dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dengan tujuan utama menumbuhkan kedisiplinan dari dalam diri pegawai.

2. Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah tindakan untuk mendorong pegawai agar kembali mematuhi peraturan dengan mengarahkan mereka usai

pendoman yang berlaku di perusahaan. Dalam pelaksanaanya, pegawai yang melakukan pelanggaran perlu diberikan sanksi sesuai ketentuan yang telah ditetapkan.

c. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Alifah, 2019 dikutip dalam skripsi (Ivana Ariella, 2023) mengatakan bahwa ada lima indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Kehadiran

Kehadiran menjadi indikator utama untuk menilai tingkat kedisiplinan seseorang. Biasanya, rendahnya disiplin kerja terlihat dari kebiasaan pegawai yang sering datang terlambat.

2. Kepatuhan terhadap peraturan kerja

Ini menunjukkan sejauh mana pegawai mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku di lingkungan kerja.

3. Kepatuhan pada standar kerja

Menggambarkan tingkat tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

4. Tingkat kewaspadaan

Menunjukkan sikap pegawai yang teliti dan berhati-hati dalam menjalankan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan efisien.

5. Etika bekerja

Merupakan cerminan dari perilaku disiplin pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

d. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada atau tidaknya contoh keteladanan yang ditunjukkan oleh pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada atau tidaknya aturan yang jelas sebagai pedoman.
4. Keberanian pimpinan dalam membuat keputusan dan bertindak.
5. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada atau tidaknya perhatian yang diberikan kepada karyawan
7. Dibentuk kebiasaan-kebiasaan yang mendukung penerapan disiplin.

6. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Hamzah, 2017) mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja adalah motivasi yang mendorong individu untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal dan berupaya memberikan hasil terbaik dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan”

Menurut (Limajatini et al., 2019) mengatakan bahwa:

“Individu dengan *locus of control* internal memiliki komitmen yang lebih tinggi untuk melaksanakan tugas-tugas yang sulit dibandingkan dengan individu dengan *locus of control* eksternal”

Menurut (Putri & Widiyanto, 2022) mengatakan bahwa :

“Motivasi Kerja merupakan faktor yang membangkitkan dorongan atau antusiasme seseorang untuk bekerja”

Menurut (Hafidzi dkk, 2019) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang terus bekerja dengan semangat, tekun, dan efektif. Motivasi juga melibatkan keterlibatan penuh dalam segala usaha untuk mencapai kesuksesan. Dengan adanya motivasi, seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan konsisten”

Menurut (Widiyanto, 2019) mengatakan bahwa :

“Motivasi adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melaksanakan suatu aktivitas dengan penuh kesungguhan, kegembiraan, dan ketulusan sehingga hasil dari kegiatan tersebut tercapai dengan baik dan berkualitas”

Menurut (Satrianto et al., 2019), mengatakan bahwa :

“Motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih tindakan tertentu dan menggunakan perilaku tertentu yang diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi”

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Prabu dalam (Pratiwi & Fadli, 2024) mengatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi kerja :

1. Faktor intrinsik, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan menjadi dorongan untuk meraih keberhasilan. Contoh faktor internal antara lain : prestasi, pengakuan, pengembangan potensi pribadi (seperti promosi), dan tanggung jawab.
2. Faktor eksternal, adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan dan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Faktor eksternal ini meliputi : gaji, kondisi kerja, dan pengawasan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Febrianti, N.R 2019 dikutip dalam skripsi (Aureola Tjahyana, 2023) mengatakan bahwa indikator motivasi kerja terdiri dari empat aspek utama, yaitu :

1. Kebutuhan fisik, Perusahaan memberikan kompensasi yang layak seperti gaji, bonus pencapaian, uang makan, dan uang transport untuk memenuhi kebutuhan dasar karyawan secara fisik.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Perusahaan menyediakan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, termasuk jaminan social tenaga kerja, dana pension, dan perlengkapan keselamatan agar karyawan merasa terlindungi saat bekerja.

3. Kebutuhan sosial, Perusahaan membentuk tim kecil dalam setiap sub-divisi untuk mempererat hubungan kerja yang harmonis dan menyelesaikan masalah secara bersama-sama, memenuhi kebutuhan karyawan untuk diterima dan memiliki hubungan yang baik.
4. Kebutuhan akan penghargaan, perusahaan memberikan bonus kinerja dan menyelenggarakan pelatihan serta Pendidikan untuk mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan potensi karyawan sehingga mereka merasa dihargai atas prestasi dan kontribusinya.

7. Kerjasama Tim

a. Pengertian Kerjasama Tim

Menurut Davis dalam (Maulana & Yusuf, 2024) mengatakan bahwa :
“Kerjasama tim adalah keterlibatan pikiran dan perasaan anggota dalam sebuah kelompok yang memotivasi mereka untuk berkontribusi serta mengambil tanggung jawan untuk tercapainya tujuan bersama”

Menurut (Susanti et al., 2021) mengatakan bahwa :

“Kerjasama tim merupakan suatu sistem yang menyatukan kerja kelompok, didukung oleh beragam keahlian, dengan tujuan yang jelas serta adanya kepemimpinan dan komunikasi yang efektif, guna mencapai efisiensi pada tingkat individu”

Menurut (Lawas dan Triatmanto, 2017) mengatakan bahwa :

“Kerjasama tim merupakan metode yang efektif untuk mengintergrasikan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan hasil yang lebih optimal”

Menurut (Anggraeni & Saragih, 2019: 1164) mengatakan bahwa :

“Kerjasama tim adalah kumpulan individu yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dengan memanfaatkan setiap prestasi yang dimiliki untuk meraih hasil yang lebih optimal. Keberhasilan yang dicapai akan memotivasi anggota tim untuk lebih bersemangat dalam mencapai tujuan berikutnya”

Menurut (Hamiruddin et al., 2019: 142) mengatakan bahwa :

“Kerjasama tim terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang sama, dimana pekerjaan menjadi lebih ringan ketika dilakukan secara kolektif dibandingkan secara individu. Bekerja dalam tim juga memudahkan anggota dalam menghadapi berbagai masalah, sehingga tim dapat berperan efektif dalam menyelesaikan kendala tersebut”

b. Dimensi Kerjasama Tim

Menurut Buchholz dalam Surianti & Hidayat, 2017 dikutip dalam skripsi (Leonardo Andrean, 2024) mengatakan bahwa dimensi kerjasama tim sebagai berikut :

1. Kepemimpinan partisipatif,

Terbentuk suasana kebebasan yang mendorong anggota tim untuk memimpin dan melayani rekan kerja. Dalam kepemimpinan ini,

setiap anggota diberi kesempatan untuk menyampaikan pendapat dan dilibatkan dalam proses pengambilan Keputusan.

2. Tanggung jawab bersama,

Lingkungan kerja yang menciptakan rasa tanggung jawab bersama di antara seluruh anggota tim, baik pimpinan maupun karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.

3. Penyamaan tujuan,

Adanya kesamaan visi dan tujuan yang selaras dengan tujuan awal pembentukan tim, sehingga seluruh anggota memiliki arah yang sama.

4. Komunikasi intensif,

Terjalin komunikasi yang terbuka, jujur, dan penuh kepercayaan antar anggota tim, sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif dan saling mendukung.

5. Fokus pada masa depan,

Tim memiliki orientasi ke arah kemajuan dan perkembangan, memanfaatkan peluang untuk tumbuh dan berinovasi bersama.

6. Fokus pada tugas

Setiap anggota tim memiliki perhatian yang terpusat pada tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

7. Pemanfaat bakat

Tim menghadapi tantangan bersama dengan cara kreatif, memaksimalkan kemampuan dan bakat individu untuk mencapai tujuan bersama.

8. Respon cepat

Tim mampu memberikan respon yang cepat dan tepat dalam mengidentifikasi masalah serta melaksanakan Tindakan yang diperlukan secara segera.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim

Menurut (Grirffirn, 2018:51) mengatakan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kerjasama tim, sebagai berikut :

1. Kepercayaan terhadap rekan kerja.
2. Peningkatan kualitas pekerjaan bagi anggota tim dalam mencapai tujuan.
3. Kebebasan anggota tim untuk bekerja dengan hak yang lebih besar.
4. Kepercayaan yang mengarah pada pemahaman peran dan tanggung jawab setiap anggota tim.
5. Adanya umpan balik antar sesama anggota tim.

8. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Wibowo & Widiyanto, 2019) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan tersebut berdampak langsung pada kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan”

Menurut (Ekawati, 2022) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah kondisi di sekitar para pekerja saat mereka melaksanakan tugasnya, yang mana kondisi tersebut memberikan pengaruh terhadap kinerja pekerja dalam menjalankan operasional perusahaan. Lingkungan kerja memiliki peran penting agar pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan cara efektif dan efisien”.

Menurut (Limajatini et al., 2024) mengatkan bahwa :

"Iklim perusahaan memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif, yang berarti semakin baik iklim perusahaan dipersepsikan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja inovatif karyawan."

Menurut (Joni & Hikmah, 2022) mengatkan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah faktor penting bagi karyawan saat menjalankan tugasnya. Dengan menjaga atau menciptakan suasana kerja yang kondusif dan dapat memotivasi, hal ini akan berdampak positif pada produktivitas dan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya”

Menurut (Winata & Limajatini, 2020) mengatakan bahwa :

“Implementasi kode etik dalam manajemen organisasi berpengaruh langsung terhadap pengambilan keputusan etis, baik sebagai variabel independen maupun sebagai variabel moderasi”.

Menurut (Soetrisno, 2017)) mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja mencakup semua fasilitas dan infrastruktur yang berada di sekitar karyawan saat mereka melaksanakan tugas, yang dapat mempengaruhi proses dan hasil pekerjaan tersebut”

Menurut (Satrianto et al., 2019), mengatakan bahwa :

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berupa fisik maupun non fisik, yang secara langsung atau tidak langsung dapat memengaruhi dirinya dan pekerjaannya”

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Santoso et al., 2024) mengatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh kondisi dan benda-benda berbentuk fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan ini terbagi menjadi dua kategori, yaitu : (1) lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan seperti area kerja, kursi, meja, dan perlengkapan lainnya; serta (2) Lingkungan umum atau perantara yang mempengaruhi kondisi manusia contohnya temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan warna. Semua faktor ini

bersama-sama membentuk suasana fisik di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup segala kondisi yang berkaitan dengan interaksi dalam hubungan kerja, termasuk hubungan antara karyawan dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Purnami dkk dalam Kurniawan & Susanto, 2021 dikutip dalam skripsi (Aurellia Kusuma Dewi, 2024) mengatakan bahwa ada beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu :

1. Penerangan di tempat kerja

Pencahayaan yang memadai sangat diperlukan di area kerja karena kurangnya penerangan dapat menghambat kelancaran pekerjaan dan menurunkan efisiensi.

2. Kondisi udara di tempat kerja

Kualitas udara yang segar dan sejuk di lingkungan kerja membantu mempercepat proses pemulihan tubuh dari kelelahan setelah melakukan aktivitas.

3. Fasilitas kerja

Berbagai sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan yang dapat dimanfaatkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Interaksi yang baik antar rekan kerja dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih optimal, bersikap positif, dan merasa puas saat menjalankan pekerjaannya.

5. Keamanan di tempat kerja

Perusahaan dapat menjaga keamanan lingkungan kerja dengan menggunakan petugas keamanan serta memasang kamera pengawas untuk menciptakan suasana yang aman dan nyaman.

9. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Adhari, 2020:77) mengatakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah hasil yang dihasilkan dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan tugas atau pekerjaan tertentu dalam jangka waktu tertentu, yang mencerminkan baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan tersebut”

Menurut (Rerung, 2019:54) mengatakan bahwa :

“Kinerja karyawan merupakan perilaku yang muncul saat melaksanakan tugas yang dapat dilihat dan dinilai. Kinerja tersebut mencerminkan kontribusi individu dalam mencapai tujuan organisasi”

Menurut (Beby & Limajatini, 2025) mengatakan bahwa :

“Keberhasilan menarik minat profesional lebih bergantung pada penguatan kapasitas kognitif dan kepercayaan diri individual daripada pada karakteristik lingkungan kerja”.

Menurut (Michael & Pujiarti, 2023) mengatakan bahwa :

“Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi, sesuai dengan hak dan tanggung jawab mereka, guna mencapai tujuan yang berkaitan dengan perusahaan. Istilah kinerja berasal dari singkatan kinetika energi kerja dan dalam bahasa Inggris dikenal sebagai *performance*. Secara umum, kinerja merujuk pada "*job performance*" atau "*actual performance*" yang berarti prestasi atau pencapaian nyata yang diraih seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya”

Menurut Pujiarti (Martin & Janamarta, 2023) mengataka bahwa :

“Kinerja karyawan adalah kemampuan individu atau sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan menghasilkan pekerjaan terbaik serta bekerja sama untuk mencapai kesuksesan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditentukan”

b. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut (Adhari, 2020:89) mengatakan bahwa :

1. Kemampuan mereka

Merupakan kemampuan yang diperoleh melalui pendidikan formal, seperti yang didapatkan di sekolah atau perguruan tinggi, yang secara langsung dapat memengaruhi kinerja karyawan.

2. Motivasi

Motivasi diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka. Bentuk motivasi ini khusus berupa penghargaan seperti pujian, bonus, sertifikat, dan lain-lain. Motivasi tersebut berfungsi sebagai fasilitas pendukung yang mendorong semangat kerja dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

3. Dukungan yang diterima

Fasilitas-fasilitas pendukung yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan berperan secara tidak langsung dalam pencapaian kinerja. Ketersediaan fasilitas-fasilitas tersebut dapat membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan lebih efektif.

4. Adanya aktivitas atau tugas yang mereka jalankan

Adanya tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka, karena karyawan akan merasa puas dan tumbuh rasa cinta terhadap perusahaan serta pekerjaannya, sehingga kinerja mereka menjadi lebih baik.

5. Hubungan mereka dengan organisasi

Hubungan di tempat kerja karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka secara tidak langsung. Jika karyawan memiliki hubungan yang nyaman dengan organisasi dan terjalin hubungan harmonis antar sesama rekan kerja, hal ini akan menumbuhkan semangat

kerja yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nurmala dalam Julianti & Sunargo, 2023 dikutip dalam skripsi (Aurellia Kusuma Dewi, 2024) mengatakan bahwa terdapat lima indikator kinerja karyawan, yaitu :

1. Kualitas kerja

Kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab dengan hasil yang memenuhi harapan organisasi.

2. Kuantitas kerja

Jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam sehari, yang dapat diukur dari kecepatan dan volume pekerjaan yang telah diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Pemahaman karyawan tentang pentingnya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan, yang sangat mempengaruhi hasil kerja dan keuntungan perusahaan.

4. Efektivitas

Meliputi penghargaan eksternal dan internal yang menjadi standar untuk mendorong kerjasama antar karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan dukungan dari perusahaan.

5. Kemandirian

Kemampuan dan inisiatif karyawan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri serta berinovasi dalam pekerjaan untuk pengembangan diri dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel II.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Aureola Tjahyana, Erizka Trinurfa Yuliadi (2023) (Tjahyana & Yuliadi, 2023)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Central Fnence Cabang Tangerang 1	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepemimpinan (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil uji t (parsial) untuk Lingkungan Kerja (X2) adalah 2,139. Dengan menggunakan tabel distribusi normal t dan menggunakan tingkat pengujian (1-a) sebesar 95% dan tingkat kesalahan (a) sebesar 5% serta derajat kebebasan (<i>Degree of freedom/df</i>) $n - k = 65 - 2 = 63$. Maka diperoleh nilai distribusi tabel t adalah sebesar 1,99834, oleh karena itu t_{hitung} Lingkungan Kerja lebih besar daripada nilai t_{tabel} atau $2,239 > 1,99834$ sehingga kondisi ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima.

				<p>Sedangkan hasil uji F hitung ($5,959 > F \text{ tabel } (2,76)$), dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif.</p>
2	<p>Avivah Cornita, Andy (2025) (Cornita, 2025)</p>	<p>Pengaruh Stress Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Medika Indo Bavaria</p>	<p>Stress Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Budaya Organisasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Bedasarkan hasil uji T (Parsial) T_{hitung} sebesar 10.875 dimana $T_{hitung} 10.875 > T_{tabel} 1,99125$ serta dengan nilai signifikan sebesar 0.00 dimana $0.00 < 0.05$ sehingga dapat di ambil kesimpulan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak dengan artian Motivasi Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Sedangkan hasil uji <i>fhitung</i> yaitu sebesar 110,020 dengan Tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan <i>fhitung</i> $110.020 > f_{tabel2}, 72$ dengan Tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil uji f (simultan) maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yang terdiri dari Stress Kerja (X1), Motivasi</p>

				Kerja (X2), Budaya Organisasi (X3). Mempunyai pengaruh bersamaan (simultan) terhadap kinerja karyawan (Y).
3	Cindy Enika Sinuraya, Andy (2023) (Sinuraya & Andy, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. 3an Bre I'thnk	Gaya Kepemimpinan (X1) Kompensasi (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan Uji T terdapat nilai B pada kolom Unstandardized coefficient terdiri dari nilai constant sebesar 24.952, sedangkan untuk nilai koefisien Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,338 sehingga di peroleh persamaan regresi. Dan jika menggunakan tabel distribusi normal t tabel, tingkat keyakinan pengujian (1-a) sebesar 95% dan tingkat kesalahan (a) n-2-47-2-45, maka didapatkan nilai tabel t adalah 2.0141 dengan tingkat signifikan a yang di gunakan adalah sebesar 0.05. Oleh karna itu, thitung Disiplin Kerja lebih besar dari ttabel atau $2.870 > 2.0141$ dengan nilai signifikan sebesar 0.001 dimana nilai $0.001 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

				<p>Sedangkan hasil uji <i>Fhitung</i> terdapat nilai pada kolom F pada uji ANOVA <i>Fhitung</i> sebesar 4.139, dengan nilai signifikan 0,012 dimana angka $0,012 < 0,05$ dan $Fhitung > Ftabel$ atau $4.139 > 2.81$ artinya terdapat pengaruh linear yg signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja.</p>
4	Ditha Ayu Upiparami Herlinah, Andy(2023) (Upiparami Herlinah & Andy, 2023)	Pengaruh lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Telaga Mestika Mas	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<p>Berdasarkan Uji T bahwa nilai B pada kolom Unstandardized coefficient terdiri dari nilai constant sebesar 20.045, sedangkan untuk nilai koefisien Motivasi Kerja (X2) sebesar 0.417 sehingga diperoleh persamaan regresi.</p> <p>Sedangkan hasil uji <i>f</i> bahwa nilai B pada kolom Unstandardized Coefficient terdiri dari nilai koefisien Lingkungan Kerja (X1) Sebesar 0.368, nilai Koefisien Motivasi Kerja (X2) Sebesar 0.305, dan</p>

				nilai Koefisien Kompensasi (X3) Sebesar 0.345 sehingga diperoleh persamaan regresi.
5	Gladis Winarta, Georgius Listen (2025) (Winarta , 2025)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gori Global Indonesia	Komunikasi (X1) Motivasi (X2) Kerjasama Tim (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan Uji T variabel kerjasama tim senilai $0,000 < 0,05$ serta t hitung $2.464 > t$ tabel ($df = n-k, (1024=98)$) dengan tingkat sig. Senilai 5% didapatkan t tabel senilai (1.98447). Maka bisa dikatakan bahwa kerjasama tim memberi pengaruh pada kerjasama tim. Sedangkan hasil uji f Mengacu berlandaskan tabel diungkap bahwa nilai $F_{hitung} 85,815 > 3,09$ F_{tabel} ($DF_1= 3-1, DF_2=102-3-1$) dan nilai sig senilai $0,000 < 0,05$ maka bisa dikatakan bahwa semua variabel bebas yang terdiri dari komunikasi, motivasi dan kerjasama tim memberi pengaruh secara bersamaan pada kinerja karyawan.
6	Allisya Andrea Anjani (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Berdasarkan Uji T Kerjasama Tim (X3) dengan nilai t -hitung $2,891 > t_{tabel} 1,655$ maka H_0 ditolak. Jadi data ini

	(Allisya Andrea Anjani, 2024)	Karyawan pada Jakarta Convention Center	Kerjasama Tim (X3) Kinerja Karyawan (Y)	<p>menunjukkan bahwa Kerjasama Tim berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena t-hitung lebih besar daripada t-tabel.</p> <p>Sedangkan hasil uji f 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 H_1 diterima dan H_0 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.</p>
7	Kenmada Arya Nugraha, Diah Ayu	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Keras (X2)	Berdasarkan Uji T Pada variabel lingkungan kerja (X2) diketahui bahwa nilai signifikansinya sebesar $0,003 < 0,05$ dengan

	<p>Septi Fauji, Dyah Ayu Paramitha (2024) (Nugraha et al., 2024)</p>	<p>Kinerja Karyawan Pada Swalayan Super Top Pare</p>	<p>Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>thitung > tabel yaitu sebesar 4,391 > 2.001 Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Swalayan Super TOP Pare.</p> <p>Sedangkan hasil uji <i>f</i> Berdasarkan hasil uji F pada tabel 5 diatas, maka diketahui jika variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikans sebesar $0,000 < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $11,387 > 2,54$.</p>
8	<p>Shinta Mifta Mulida, Ahmad Jauhari, Nur Hidayati (2023) (Shinta Mifta</p>	<p>Pengaruh Kerjasama Tim, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dian Coklat Papar Kabupaten Kediri</p>	<p>Kerjasama Tim (X1) Motivasi Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Berdasarkan Uji T Variabel disiplin kerja berdasarkan hasil analisis pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi 0,601. Nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau nilai t-hitung 5,468 lebih besar dari t tabel 2,039 mengindikasikan bahwa H_0</p>

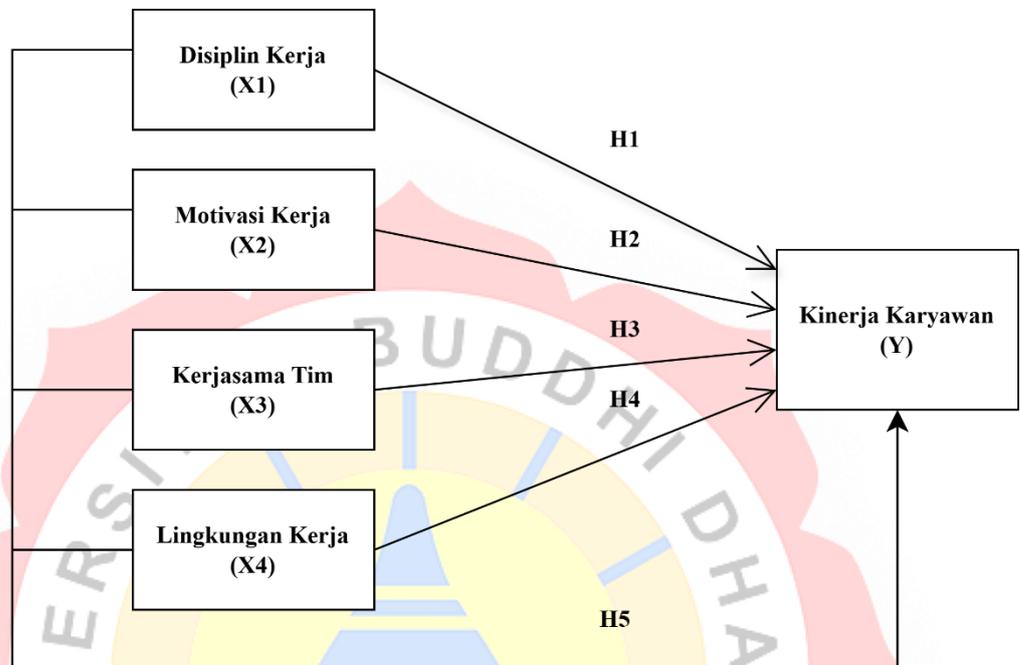
	Mulida et al., 2023)			<p>ditolak dan H_a diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> <p>Sedangkan hasil uji f Berdasarkan hasil analisis kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi -0,741. nilai signifikan $0,000 < 0,05$ atau nilai F-hitung 30,056 lebih besar dari F-tabel 3,30 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini mempunyai arti bahwa kerjasama tim, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.</p>
9	Anita Yuri Jenilatifah, Indri Indirasari (2024)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Legreen	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan Uji T dapat diketahui bahwa nilai thitung $2,880 > t_{tabel} 1,99394$ dengan signifikan $0,005 < 0,05$; maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menandakan

	(Yuri Jenilatifah et al., 2024)	Gatot Subroto di Jakarta Pusat		<p>bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p> <p>Sedangkan hasil uji f hasil ANOVA atau uji F di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 202,080 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, sedangkan mencari F tabel dengan jumlah sampel (n) = 74, jumlah variabel (k) = 3, taraf signifikansi = 0.05, $df_1 = k - 1$ atau $3 - 1 = 2$, dan $df_2 = n - k$ atau $74 - 3 = 71$ diperoleh nilai F tabel sebesar 3,13. Sehingga F hitung $202,080 > F$ tabel 3,13; dan diperoleh nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. Artinya disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.</p>
10	Ahmad Rayyan, Atik Budi Paryanti (2021) (Paryanti, 2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan Uji T Hasil uji t untuk Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar 9,595 > t-tabel 2,037, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan

			<p>H1, H0ditolak dan Haditerima, artinya “Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta”</p> <p>Sedangkan hasil uji <i>f</i></p> <p>Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilaiF-hitung adalah 45,216 dan signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan tabel-F dengan taraf signifikan (α) = 5%, F tabel = $n-k = 35-2 = 33$. Dengan ketentuan tersebut, maka diperoleh Ftabel sebesar 3,28. Maka, pengolahan data di atas menunjukkan nilai F hitung sebesar $45,216 > F$ tabel 3,28 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang dinyatakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini H0ditolak dan Haditerima. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis menyatakan secara simultan variabel Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan</p>
--	--	--	---

C. Kerangka Penelitian

Gambar II.1 Kerangka Penelitian



Keterangan :

X1 : Disiplin Kerja

X2 : Motivasi Kerja

X3 : Kerjasama Tim

X4 : Lingkungan Kerja

Y : Kinerja Karyawan

D. Perumusan Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018)“ Hipotesis adalah dugaan awal atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan yang harus diuji kebenarannya melalui pengumpulan data empiris. Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, berikut merupakan perumusan hipotesis :

H1 : Diduga Disiplin Kerja (X1) berpengaruh secara parsial terhadap

Kinerja Kerja (Y) pada Rumah Sakit Melati

H2 : Diduga Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap

Kinerja Kerja (Y) pada Rumah Sakit Melati

H3 : Diduga Kerjasama Tim (X3) berpengaruh secara parsial terhadap

Kinerja Kerja (Y) pada Rumah Sakit Melati

H4 : Diduga Lingkungan Kerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap

Kinerja Kerja (Y) pada Rumah Sakit Melati

H5 : Diduga Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3),

Lingkungan Kerja (X4) memiliki pengaruh secara simultan terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Melati

BAB III

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka dengan pendekatan deskriptif. Data tersebut diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh para responden.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis ini dipilih karena mampu menjelaskan pengaruh simultan maupun parsial antar variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, metode regresi juga umum digunakan dalam penelitian manajemen sumber daya manusia untuk menguji model hubungan antar variabel. Sebagaimana ditegaskan oleh (Beby & Limajatini, 2025) pendekatan kuantitatif memberikan hasil yang dapat diuji validitas dan reliabilitasnya, sehingga meningkatkan keandalan temuan penelitian.

Menurut (Sugiyono, 2020:16) mengatakan bahwa :Metode penelitian kuantitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini diterapkan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan cara mengumpulkan data melalui instrumen penelitian. Data yang diperoleh kemudian dianalisis secara statistik atau kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut (Purba et al., 2021)mengatakan bahwa : Penelitian deskriptif adalah proses pengumpulan data yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan mengenai kondisi terkini dari subjek penelitian.

Metode ini merupakan pendekatan faktual yang menggambarkan keadaan suatu kelompok, objek, situasi, sistem pemikiran, atau peristiwa pada waktu sekarang dengan interpretasi yang kuat.

B. Objek Penelitian

1. Sejarah Singkat RS Melati

Rumah Sakit Melati Tangerang pada awal berdirinya tahun 1980 adalah sebuah Klinik yang dikelola oleh dr. H. A. Muchdi Saadi. Pada tahun 1983 menjadi Rumah Bersalin Melati yang diprakarsai oleh salah satu putra daerah Tangerang Bapak H. Achmad Sjadeli dibawah kepemilikan Yayasan Afiyat. Pada tahun 1998 Pengelolaan Yayasan Afiyat dilanjutkan oleh Bapak H. Achmad Sofyan Sjadeli. Inovasi terus dilakukan dibawah kepemimpinan Generasi ke II ini dengan melakukan pembangunan dan pengembangan pelayanan. Tahun 2000 adalah awal dari penggunaan komputer di Rumah Bersalin Melati dengan Sistem Informasi yang digunakan adalah MEDICPRO. Pengelolaan Rumah Bersalin Melati pada tahun 2002 diserahkan kepada dr. Adji dan tahun 2003 kepada dr. Gunawan. Dengan semakin berkembangnya jumlah penduduk dan semakin meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan, atas prakarsa Ibu Hj. Hermien dan komitmen dari segenap pengelola Yayasan Afiyat status Rumah Bersalin Melati berubah menjadi RSIA Melati pada tahun 2004. Pengelolaan RSIA Melati diserahkan kepada dr. Kiemas Djamaludin selaku Direktur Rumah Sakit.

RSIA Melati tahun 2006 telah berbadan hukum “Perseroan Terbatas” sebagai landasan kepemilikan aset dan penanggung fiskal (tax payer). Pengesahan akta pendirian PT. Melati Medika Sejahtera berdasarkan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor C-19875 HT.01.01.TH.2006 pada tanggal 07 Juli 2006.

RSIA Melati semakin berkembang dan dengan adanya tuntutan masyarakat akan pelayanan kesehatan yang lengkap maka RSIA Melati merubah statusnya menjadi Rumah Sakit Umum dengan nama Rumah Sakit Melati Tangerang yang diresmikan oleh Walikota Tangerang Bapak Drs. H. Wahidin Halim, M.Si. pada tanggal 26 Januari 2008. Rumah Sakit Melati Tangerang ditetapkan sebagai Rumah Sakit Umum Swasta dengan klasifikasi Kelas C berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1001/MENKES/SK/XI/2009 tanggal 10 November 2009. Perencanaan berkelanjutan dan bertahap dalam pengembangan pembangunan dilakukan sejak tahun 2008 hingga saat ini. Tahun 2012 Rumah Sakit Melati Tangerang meresmikan bangunan Gedung A berlantai 4 dengan kapasitas 70 (Tujuh Puluh) tempat tidur dan ruang poliklinik yang terletak dilantai I. Tahun 2013 pengelolaan Rumah Sakit Melati Tangerang diserahkan kepada dr. Heri Priatna, MARS. selaku Direktur Rumah Sakit. Semakin berkembangnya Teknologi dan Informasi, menuntut rumah sakit untuk terus melakukan inovasi. Salah satu yang dikembangkan Rumah Sakit Melati Tangerang adalah pelayanan yang terintegrasi melalui SIRUS (Sistem Informasi Rumah

Sakit). Pada tahun 2016 Rumah Sakit Melati Tangerang meresmikan bangunan Gedung B dan C berlantai 4. Refungsi, renovasi dan pembangunan dilakukan sesuai dengan Master Plan Rumah Sakit Melati Tangerang. Sebagai upaya meningkatkan mutu serta komitmen bersama antara Pemilik dan Pengelola, Rumah Sakit Melati Tangerang telah melaksanakan Akreditasi sesuai Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit Edisi I pada tahun 2018.

2. Visi dan Misi RS Melati

a. Visi

Menjadi rumah sakit pilihan dan andalan Masyarakat Kota Tangerang.

b. Misi

- 1) Menjadi rumah sakit yang bermutu, profesional, dan unggul.
- 2) Menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang berorientasi pada kepuasan pelanggan dengan mengutamakan Mutu dan Keselamatan Pasien.
- 3) Mengembangkan pelayanan kesehatan yang berkelanjutan sesuai dengan perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi serta kebutuhan Masyarakat.
- 4) Meningkatkan pengetahuan dan keterampilan SDM yang memiliki integritas dan loyalitas untuk mencapai pelayanan prima.

3. Logo RS Melati

Gambar III.1 Logo RS Melati



3. Komite/KSM/Panitia/Tim

Melaksanakan tugas fungsional tertentu seperti komite medis, mutu, akreditasi, dan lainnya.

Memberikan rekomendasi teknis dan mendukung pelaksanaan kebijakan rumah sakit.

4. SPI

Melakukan audit internal, penilaian, efektivitas sistem pengendalian, dan pemantauan kepatuhan prosedur.

Melaporkan hasil pengawasan kepada Direktur dan memberikan rekomendasi perbaikan.

5. Sekretaris

Mengelola administrasi, surat-menyurat, pengarsipan dokumen, dan komunikasi internal/eskternal.

Membantu Direktur dalam tugas administrasi dan pelaporan.

6. Manajer Keperawatan

Merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi program serta pelayanan keperawatan.

Mengelola SDM keperawatan dan peralatan, serta menyusun program pengembangan staf.

7. Kepala Bagian Pengembangan SDM & Logistik Keperawatan

Mengelola pengembangan kompetensi SDM keperawatan dan kebutuhan logistik keperawatan.

8. Kepala Bagian Asisten Keperawatan

Mengkoordinasi tugas asisten keperawatan dalam mendukung pelayanan pasien.

9. Manajer Pelayanan Medis

Mengelola dan mengawasi seluruh pelayanan medis.

Menyusun kebijakan dan evaluasi pelayanan medis.

10. Kepala Instalasi Gawat Darurat

Mengelola operasional dan mutu layanan di Instalasi Gawat Darurat (IGD)

11. Kepala Instalasi Rawat Jalan

Mengelola pelayanan medis di instalasi rawat jalan dan memastikan kelancaran layanan.

12. Kepala Instalasi Rawat Inap

Mengelola operasional pelayanan pasien rawat inap, termasuk pengawasan staf dan fasilitas.

13. Kepala Instalasi Ruang Khusus

Mengelola pelayanan di ruang-ruang khusus seperti ICU, NICU, PICU, dan ruang isolasi.

14. Kepala Instalasi Bedah

Bertanggung jawab atas seluruh aktivitas di instalasi bedah, termasuk jadwal operasi dan sterilisasi.

15. Manajer Penunjang Medis

Mengelola seluruh pelayanan penunjang medis seperti laboratorium, radiologi, farmasi, gizi, dan rekam medis.

16. Kepala Instalasi Laboratorium

Mengelola operasional laboratorium dan mutu hasil pemeriksaan.

17. Kepala Instalasi Radiologi

Mengelola pelayanan radiologi dan memastikan kelengkapan serta keamanan alat.

18. Kepala Instalasi Farmasi

Mengelola pengadaan, penyimpanan, distribusi obat, dan pelayanan farmasi klinik.

19. Kepala Instalasi Gizi

Bertanggung jawab atas pelayanan gizi pasien, penyusunan menu, dan pengawasan distribusi makanan.

20. Kepala Instalasi Rekam Medis

Mengelola pencatatan, penyimpanan, dan keamanan data rekam medis pasien.

21. Manajer Keuangan & Akuntansi

Mengelola keuangan, akuntansi, dan perpajakan rumah sakit.

Menyusun laporan keuangan dan memastikan kepatuhan regulasi.

22. Kepala Bagian Akuntansi & Pajak

Bertanggung jawab atas pencatatan akuntansi, pelaporan keuangan, dan administrasi perpajakan.

23. Kepala Bagian Keuangan

Mengelola kas, pembayaran, dan administrasi keuangan harian.

24. Manajer Umum & SDM

Mengelola administrasi umum, kepegawaian, dan pengembangan SDM rumah sakit.

25. Kepala Bagian Umum

Bertanggung jawab atas urusan administrasi umum, perlengkapan, dan fasilitas rumah sakit.

26. Kepala Bagian SDM

Mengelola administrasi kepegawaian, rekrutmen, pengembangan, dan kesejahteraan pegawai.

27. Manajer Humas

Mengelola hubungan Masyarakat, komunikasi public, dan penanganan keluhan.

28. Kepala Bagian Humas

Melaksanakan tugas-tugas kehumasan, publikasi, dan koordinasi dengan media.

29. Manajer Pemasaran

Menyusun strategi pemasaran, promosi, dan hubungan pelanggan rumah sakit

30. Kepala Bagian Pemasaran

Melaksanakan kegiatan pemasaran dan promosi sesuai arahan manajer pemasaran.

C. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut (Sugiyono, 2022) jenis serta sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung melalui wawancara, observasi, serta penyebaran kuesioner kepada responden yang sesuai dengan sasaran penelitian dan dianggap mampu merepresentasikan seluruh populasi. Sumber data primer didapatkan oleh peneliti melalui kuesioner yang membahas Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kerjasam Tim, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS Melati.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain, yang berkaitan dengan penelitian, seperti buku, literatur, jurnal, artikel, maupun sumber dari internet.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan wilayah yang mencakup objek maupun subjek dengan jumlah serta karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi yang digunakan penelitian ini adalah jumlah karyawan di RS Melati yang berjumlah sekitar 100 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah serta karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini untuk sampel penelitian adalah sebagian karyawan RS Melati. Penelitian ini menggunakan Teknik *purposive sampling*, menurut (Dana P. Turner, 2020) *purposive sampling* merupakan metode pengambilan sampel yang diterapkan saat peneliti telah menentukan individu-individu tertentu yang memiliki karakteristik sesuai dengan kebutuhan penelitian.

Berdasarkan teknik tersebut, sampel dalam penelitian ini terdiri dari 100 orang. Peneliti akan menyebarkan kuesioner secara online kepada 100 responden tersebut melalui Google Form. Pemilihan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu peserta dipilih berdasarkan kriteria tertentu, yakni karyawan yang bekerja di RS Melati.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan tahap yang sangat penting dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama penelitian adalah memperoleh data. Apabila peneliti tidak memahami teknik pengumpulan data dengan baik, maka data yang diperoleh kemungkinan besar tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Sugiyono, 2019:455).

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

a. Kuesioner

Menurut (Sujarweni, 2019) mengatakan bahwa : Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam kuesioner tersebut, terdapat pernyataan yang relevan dan logis terkait dengan masalah penelitian, serta setiap pertanyaan dirancang untuk menghasilkan jawaban yang mendukung hipotesis.

b. Wawancara

Menurut (Ra. Fadhallah, 2021) mengatakan bahwa : Wawancara merupakan bentuk komunikasi antara dua pihak atau lebih yang biasanya dilakukan secara langsung, di mana satu pihak berperan sebagai pewawancara dan pihak lainnya sebagai responden. Tujuan dari wawancara adalah untuk memperoleh atau mengumpulkan informasi tertentu. Dalam prosesnya, pewawancara

mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden guna memperoleh jawaban yang dibutuhkan.

c. Observasi

Menurut (Sugiyono, 2020:203)mengatakan bahwa : Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek yang menjadi fokus penelitian. Teknik observasi menitikberatkan pada pengamatan langsung terhadap peristiwa atau fenomena yang sedang berlangsung.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder adalah sumber data yang tidak diperoleh secara langsung oleh peneliti, melainkan melalui perantara dari sumber yang sudah ada sebelumnya yang dapat mendukung penelitian, seperti literatur dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan data sekunder dari hasil penelitian terdahulu, artikel, jurnal, buku, situs internet, serta informasi lain yang relevan dengan penelitian yang dilakukan (Sugiyono, 2022).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang berisi serangkaian pernyataan terkait variabel penelitian. Kuesioner tersebut diberikan kepada karyawan RS Melati untuk memperoleh data yang relevan dengan tujuan penelitian. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan rentang nilai 1 hingga 5, dengan bobot penilaian yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (SS) = Skor 5

2. Setuju (S) = Skor 4
3. Netral (N) = Skor 3
4. Tidak Setuju (TS) = Skor 2
5. Sangat Tidak Setuju (STS) = Skor 1

F. Operasional Variabel Penelitian

Tabel III.1
Tabel Operasional Variabel

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Disiplin Kerja (X1)	A. Kehadiran	1. Tepat waktu saat	Likert
	B. Kepatuhan	datang ke tempat	
	C. Tingkat kewaspadaan	kerja.	
	D. Etika bekerja	2. Melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan.	
		3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku.	
		4. Mengenakan pakaian yang rapi dan sesuai ketentuan.	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		<p>5. Memahami aturan serta konsekuensi yang berlaku.</p> <p>6. Memberi pemberitahuan atau izin jika mengalami keterlambatan.</p> <p>7. Selalu memiliki alasan yang jelas saat tidak dapat datang bekerja.</p> <p>8. Merawat dan menjaga peralatan tempat kerja dengan baik.</p> <p>9. Bekerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.</p>	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		10. Menunjukkan sikap bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.	
Sumber : (Ivana Ariella, 2023)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Motivasi Kerja (X2)	A. Kebutuhan Fisilogis	1. Kompensasi yang adil dan layak.	Likert
	B. Kebutuhan rasa aman	2. Kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan	
	C. Kebutuhan social	perindungan terhadap	
	D. Kebutuhan akan penghargaan	ancaman, risiko, dan situasi kerja.	
		3. Penyediaan fasilitas Kesehatan, asuransi	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		<p>kecelakaan, serta dana pension.</p> <p>4. Membangun hubungan Kerjasama dengan pihak lain.</p> <p>5. Memiliki keterampilan dalam menyelesaikan masalah secara tim.</p> <p>6. Keinginan untuk menjadi bagian kelompok.</p> <p>7. Kebutuhan untuk merasakan keterlibatan.</p> <p>8. Pemberian bonus berdasarkan</p>	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		<p>performa karyawan.</p> <p>9. Menyediakan pelatihan dan Pendidikan untuk para karyawan.</p> <p>10. Membimbing karyawan dalam mengasah potensi, kemampuan dan keterampilan karyawan.</p>	
Sumber : (Aureola Tjahyana, 2023)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kerjasama Tim (X3)	<p>A. Kepemimpinan partisipatif</p> <p>B. Tanggung jawab yang dibagikan</p> <p>C. Penyamaan tujuan</p>	<p>1. Mendapatkan peluang untuk ikut serta dalam menentukan keputusan.</p> <p>2. Menerima tanggung jawab</p>	Likert

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
	D. Komunikasi yang intensif	yang diberikan atasan.	
	E. Fokus pada masa yang akan datang	3. Melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.	
	F. Fokus pada tugas	4. Memiliki tujuan yang sejalan antara atasan dan rekan kerja.	
	G. Pengerahan bakat	5. Membangun hubungan komunikasi yang baik antar bagian dalam tim.	
	H. Tanggapan yang cepat	6. Kesempatan untuk mengembangkan diri.	
		7. Memiliki fokus pada tugas dan	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		<p>tanggung jawab di dalam tim.</p> <p>8. Mempunyai kemampuan untuk menghadapi tantangan.</p> <p>9. Memiliki respon yang cepat dan tepat.</p> <p>10. Mempunyai kesadaran akan masalah yang dihadapi tim.</p>	
Sumber : (Leonardo Andean, 2024)			
Lingkungan Kerja (X4)	A. Penerangan di tempat kerja	<p>1. Penerangan yang tersedia cukup memadai.</p> <p>2. Sirkulasi udara berjalan dengan baik.</p>	

	<p>B. Kondisi udara di tempat kerja</p> <p>C. Fasilitas kerja</p> <p>D. Hubungan dengan rekan kerja</p> <p>E. Keamanan di tempat kerja</p>	<p>3. Peralatan dan perlengkapan yang lengkap.</p> <p>4. Peralatan dan perlengkapan selalu diperbaharui atau diganti sesuai kebutuhan.</p> <p>5. Suhu udara di lingkungan kerja terasa dikondisi yang nyaman.</p> <p>6. Lingkungan kerja bebas dari bau yang tidak sedap.</p> <p>7. Konflik kerja.</p> <p>8. Terdapat Kerjasama yang baik antar anggota tim</p>	
--	--	---	--

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		9. Keamanan di tempat kerja terjaga dengan baik 10. Keamanan yang membuat nyaman.	
Sumber : (Aurellia Kusuma Dewi, 2024)			
Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	A. Kualitas kerja B. Kuantitas kerja C. Ketepatan waktu D. Efektivitas E. Kemandirian	1. Bekerja dengan teliti. 2. Dapat melakukan inovasi. 3. Bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan. 4. Bekerja sesuai target perusahaan. 5. Datang sesuai waktu yang ditentukan.	Likert

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
		6. Menentukan pekerjaan tepat pada waktunya.	
		7. Mampu menetapkan prioritas kerja dengan baik.	
		8. Bekerja dengan cara yang efektif dan efisien.	
		9. Melaksanakan pekerjaan sesuai tanggung jawab.	
		10. Melaksanakan pekerjaan tanpa diperintah.	
Sumber : (Aurellia Kusuma Dewi, 2024)			

G. Teknik Analisis Data

1. Uji Instrumen Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono dalam (Jasmine, 2023) mengatakan bahwa :
Validitas adalah ukuran yang digunakan untuk menilai apakah suatu

variabel atau instrumen dalam penelitian dapat dianggap sah atau layak digunakan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur dengan tepat apa yang memang ingin diukur. Adapun rumus untuk menguji validitas adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = Koeffisien korelasi yang menunjukkan hubungan

N = Jumlah subjek yang terlibat dalam penelitian

$\sum x$ = Total

$\sum y$ = Total dari skor butir yang diperoleh.

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara skor butir dengan skort total

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat skor butir.

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat skor total.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r tabel dan r hitung, di mana r tabel diperoleh berdasarkan derajat kebebasan (*degree of freedom, df*) = $n - 2$, dan r hitung berasal dari nilai korelasi antar item dengan total skor yang telah dikoreksi (Corrected Item-Total Correlation). Uji validitas ini bertujuan untuk menentukan apakah suatu item instrumen dapat dianggap valid atau tidak. Suatu item dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, sebagaimana dijelaskan dengan cara berikut :

r hitung > r tabel dikatakan valid.

$r_{hitung} < r_{tabel}$ dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu metode yang digunakan untuk memastikan bahwa suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten ketika digunakan berulang kali pada objek yang sama. Pengujian ini diterapkan pada butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang sebelumnya telah dinyatakan valid. Untuk menentukan apakah suatu pernyataan dalam kuesioner *reliabel* atau tidak, dilakukan analisis menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Suatu variabel dianggap *reliabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai r_{tabel} (Sugiyono, 2018:179). Perhitungan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus berikut :

$$r = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan :

r = Koefisien reliabilitas instrumen (*Cronbach Alpha*)

k = Jumlah seluruh item pertanyaan dalam instrumen.

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah dari varians masing-masing butir pertanyaan.

σt^2 = Total varians keseluruhan.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Uji ini penting dilakukan karena model regresi yang baik mensyaratkan residual memiliki distribusi normal agar hasil analisis statistik yang diperoleh dapat dianggap valid (Purnomo, 2017).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang signifikan antara dua atau lebih variabel bebas dalam suatu model penelitian. Korelasi yang tinggi antar variabel bebas menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut cenderung mengukur hal yang sama, sehingga tidak layak digunakan secara simultan atau parsial untuk menjelaskan variabel terikat. Kondisi ini dapat menyebabkan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat menjadi tidak akurat atau tidak dapat diandalkan (Setiawan dkk, 2019). Menurut (Ghozali 2018:107), keberadaan multikolinieritas dalam model regresi dapat diketahui melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Tolerance menunjukkan seberapa besar variabilitas suatu variabel independen yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jika nilai tolerance kecil, maka nilai VIF akan tinggi, karena

VIF merupakan kebalikan dari tolerance ($VIF = 1/\text{tolerance}$). Batas yang umum digunakan untuk mengindikasikan adanya multikolinieritas adalah $\text{tolerance} \leq 0,10$ atau $VIF \geq 10$. Dengan demikian, apabila nilai $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak mengalami multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memeriksa apakah varians residual berbeda antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang baik harus memenuhi asumsi homoskedastisitas, yaitu varians residual yang konstan di seluruh pengamatan. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan melalui metode scatter plot, dengan memplotkan nilai prediksi (ZPRED) terhadap nilai residual (SRESID). Jika pola sebaran titik tampak acak dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas (Duli, 2019:122).

3. Uji Model Statistik

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan kata lain, analisis ini bertujuan untuk mengukur seberapa kuat dan ke arah mana variabel-variabel bebas memengaruhi variabel terikat dalam

suatu model regresi yang melibatkan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2018). Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3), dan Lingkungan Kerja (X4), terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Kerja (Y). Persamaan regresi linear berganda secara umum dituliskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

X₁ : Disiplin Kerja

X₂ : Motivasi Kerja

X₃ : Kerjasama Tim

X₄ : Lingkungan Kerja

B : Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

E : *Error term*

b. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara beberapa variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen. Nilai koefisien korelasi berganda (R) berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang mendekati 1 menunjukkan hubungan yang sangat kuat, sedangkan

nilai yang mendekati 0 menunjukkan hubungan yang lemah. Rumus korelasi berganda untuk dua variabel independen melibatkan kombinasi korelasi antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen, serta korelasi antar variabel independen itu sendiri. Menurut (Sugiyono, 2017:233), yaitu sebagai berikut :

$$R_{y.X_1.X_2.X_3.X_4} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 + (ryx_3)^2 + (ryx_4)^2 - 2.(ryx_1).(ryx_2).(ryx_3).(ryx_4)(rx_1x_2x_3x_4)}{1 - (rx_1x_2x_3x_4)^2}}$$

Keterangan :

y : Kinerja Karyawan

x₁ : Disiplin Kerja

x₂ : Motivasi Kerja

x₃ : Kerjasama Tim

x₄ : Lingkungan Kerja

Dimana :

$R_{y.X_1.X_2.X_3.X_4}$: Korelasi antara variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ secara bersama-sama dengan variabel Y

ryx₁ : Korelasi *Product Moment* antara X₁ dengan Y

ryx₂ : Korelasi *Product Moment* antara X₂ dengan Y

ryx₃ : Korelasi *Product Moment* antara X₃ dengan Y

ryx₄ : Korelasi *Product Moment* antara X₄ dengan Y

R_{X₁X₂X₃X₄} : Korelasi *Product Moment* antara X₁, X₂, X₃, dan X₄

Dengan kesimpulan :

$r = 0$, maka tidak ada hubungan antara keempat variabel

$r = 1$, maka hubungannya kuat dan positif

$r = -1$, maka hubungan lemah dan negatif

Menurut (Jonathan Sarwono 2017, 158)terdapat ketentuan-ketentuan dalam anilisi korelasi berganda, yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai $R = 0$ maka tidak ada korelasi
2. Jika nilai $R > 0 - 0,25$ maka korelasi sangat lemah
3. Jika nilai $R > 0,25 - 0,5$ maka korelasi cukup
4. Jika nilai $R > 0,5 - 0,75$ maka korelasi kuat
5. Jika nilai $R > 0,75 - 0,99$ maka korelasi sangat kuat
6. Jika nilai $R = 1$ maka korelasi sempurna

c. Koefisien Determinasi

Menurut (Ghozali, 2019:97) koefisien determinasi (R^2) adalah sebagai berikut :

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Nilainya berkisar antara 0 hingga 1. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya, nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya mampu memberikan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variasi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, koefisien determinasi digunakan untuk

mengukur seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Untuk mengetahui nilai koefisien korelasi secara simultan dalam model regresi logistik, (Ghozali, 2028:333) menyatakan bahwa dapat dilihat dari nilai *Nagelkerke R Square* pada hasil analisis data menggunakan SPSS, karena nilai ini diinterpretasikan serupa dengan R^2 pada regresi berganda.

Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka penulis menggunakan rumus sebagai berikut :

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien Korelasi

Nilai koefisien determinasi (R^2) berada di antara 0 hingga 100%. Jika R^2 sama dengan 0, berarti model tersebut tidak mampu menjelaskan pengaruh variasi variabel X terhadap variabel Y sama sekali.

1. Apabila R^2 sama dengan 1 atau mendekati 1, hal ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang kuat serta korelasi yang sangat erat antara variabel-variabel yang di uji.
2. Perlu diketahui bahwa nilai R^2 (koefisien determinasi) selalu bernilai antara 0 hingga 1 dan tidak memiliki tanda positif atau negatif. R^2 menunjukkan seberapa besar proporsi variasi pada

variabel dependen (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel independen (X). Sementara itu, arah hubungan—apakah positif atau negatif—dapat dilihat dari nilai koefisien regresi atau koefisien korelasi (r), bukan dari nilai R^2 . Koefisien regresi yang bernilai negatif menunjukkan bahwa peningkatan variabel X akan diikuti oleh penurunan variabel Y, dan sebaliknya.

3. Ketika nilai R^2 sama dengan 0 atau mendekati 0, hal ini menunjukkan bahwa model tidak mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Dengan kata lain, variabel independen yang digunakan dalam model hampir tidak memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel dependen. Namun, perlu dicatat bahwa R^2 tidak menunjukkan arah hubungan, melainkan hanya seberapa besar proporsi variansi yang dijelaskan oleh model.

4. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kerjasama Tim (X3), dan Lingkungan Kerja (X4) memiliki pengaruh secara individual terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y). Menurut (Ghozali, 2017:56), uji t digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan. Pengujian

dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis berdasarkan kriteria berikut :

1. Jika nilai signifikan kurang dari 0,05, maka variabel independen tersebut berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05, maka variabel independen tersebut tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen.

b. Uji f (simultan)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi model regresi secara simultan, yaitu untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini juga berfungsi untuk menilai kelayakan model regresi yang digunakan. Uji F sangat penting, karena jika model tidak signifikan (gagal dalam uji F), maka uji t terhadap masing-masing variabel independen menjadi kurang bermakna. Keputusan dalam uji F didasarkan pada kriteria sebagai berikut :

1. Jika nilai F hitung lebih besar dari F tabel atau nilai probabilitas F-statistik kurang dari 0,05, maka variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel atau nilai probabilitas F-statistik lebih besar dari 0,05, maka variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.