

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM
PRIMA HUSADA WARU SIDOARJO**

SKRIPSI



Oleh :

ANGGI PRATAMA

2012121009/FEB/MA

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA**

2024

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM
PRIMA HUSADA WARU SIDOARJO

Ditujukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bhayangkara Surabaya

Untuk Menyusun Skripsi S-1

Program Studi Manajemen



Oleh :

ANGGI PRATAMA

2012121009/FEB/MA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BHAYANGKARA SURABAYA

2024

SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM
PRIMA HUSADA WARU SIDOARJO**

Yang diajukan

ANGGI PRATAMA
2012121009/FEIB/MA
Disetujui ujian skripsi oleh

Pembimbing I



Dr. Nurul Qomari, M.Si
NIDN. 0710096101

tanggal: 09-07-2024.


Pembimbing II



Indah Noviandari SE., M.Si
NIDN. 0704117101

tanggal: 18-7-2024

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyidah, Dra.Ec., MM.
NIDN. 0703106403

SKRIPSI
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM
PRIMA HUSADA WARU SIDOARJO

Disusun oleh :

ANGGI PRATAMA
2012121009/FEB/MA

Telah dipertahankan dihadapan
dan diterima oleh tim penguji skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya
Pada tanggal 29 Juli 2024

Pembimbing
Pembimbing Utama



Dr. Nurul Qomari, M.Si.
NIDN. 0710096101

Pembimbing Pendamping



Indah Novianidari SE., M.Si.
NIDN. 0704117101

Tim Penguji
Ketua



Diana Rapisari, SE., MM.
NIDN. 0703128204

Sekretaris



Indah Novianidari SE., M.Si.
NIDN. 0704117101

Anggota



Dr. Anggraeni Rahmasari, SE., MM.
NIDN. 0722037504

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bhayangkara Surabaya



Dr. Siti Rosyafah, Dra.Ec., MM.
NIDN. 0703106403

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Anggi Pratama
NIM : 2012121009
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang saya susun dengan judul "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM PRIMA HUSADA WARU SIDOARJO" adalah benar-benar hasil karya saya sendiri bukan merupakan plagiat dari Skripsi / Tugas Akhir orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjana saya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan apabila mana diperlukan.

Surabaya, 05 Juli 2024

Yang membuat pernyataan,

A yellow rectangular official stamp with a red circular emblem in the center. The emblem contains a stylized figure. Below the emblem, the text "PENGRAJIN TERAI TEMPEL" is printed. At the bottom of the stamp, the alphanumeric code "08807ALX272135366" is visible. A handwritten signature in black ink is written over the stamp.

Anggi Pratama
2012121009

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr, Wb.

Alhamdulillah robbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT, Karena atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik, skripsi ini berjudul **“Skripsi Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo”**. Skripsi ini disusun sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi & Bisnis Program Studi Manajemen. Berbagai hambatan dan kendala yang tidak menghalangi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai bagian dari tugas yang harus diselesaikan.

Selama proses penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan dukungan yang sangat berarti dari berbagai pihak maka pada kesempatan ini. Penulisan dengan setulus hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ungkapan terima kasih dan penghargaan yang sangat spesial kepada kedua orang tua penulis, Bapak Yayat Supriatna yang selalu mengajarkan saya banyak hal kebaikan, keikhlasan dan kesabaran dalam menjalani hidup. Dan Ibu Iin Rosidah terima kasih telah mencurahkan seluruh tenaga, merestui dan mendo'a kan agar setiap langkah saya dalam menuntut ilmu diberikan kemudahan serta kepada Allah SWT melancarkan segala urusan dan memberikan keberkahan dalam setiap langkah.

2. Irjen Pol (Purn) Drs. Anton Setiadji, SH., MH selaku Rektor Universitas Bhayangkara Surabaya.
3. Dr. Hj. Siti Rosyafah, Dra. Ec., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya.
4. Indah Noviandari SE., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen yang dengan sabar dan penuh tanggung jawab dalam memberikan arahan serta saran bagi saya selaku mahasiswa ekonomi.
5. Dr. Nurul Qomari, M.Si. selaku dosen pembimbing I saya yang mana telah memberikan semangat selama ini juga telah sabar membimbing dan mengarahkan saya ke dalam kebenaran di dalam penyusunan skripsi.
6. Indah Noviandari SE., M.Si. selaku dosen pembimbing II saya yang mana telah memberikan semangat selama ini juga telah sabar membimbing dan mengarahkan saya ke dalam kebenaran di dalam penyusunan skripsi.
7. Yang terhormat para Bapak dan Ibu dosen serta staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya, yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada saya selama kurang lebih 4 tahun.
8. Keluarga besar Manajemen Angkatan 2020 yang menjadi teman seperjuangan dalam menempuh pendidikan sarjana yang telah memberikan banyak ilmu dan pengalaman.
9. Keluarga besar UKMBV (Unit Kegiatan Mahasiswa Bola Volly) yang telah memberikan banyak ilmu, relasi, persaudaraan dan pengalaman yang sangat berkesan.

10. Kepada Ginari Putri Ilhami yang merupakan teman seperjuangan penulis yang telah membantu selama proses pengerjaan skripsi ini, terimakasih telah memberikan waktu, perhatian serta tenaga untuk membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
11. Kepada rekan Bocah Prik Havitda Mei Vanda, Firdaus Ayu Anggraeni, Kharisma Tansa Putri, Ritma Cindy Charilla, dan Vio Dwi Febriansyah yang merupakan sahabat seperjuangan penulis yang telah menemani selama proses perkuliahan dan proses pengerjaan skripsi ini, terimakasih telah memberikan waktu, pikiran, serta tenaganya untuk membantu penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
12. Terimakasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar kesadaran dan tidak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi dengan menyelesaikan sabaik dan semaksimal mungkin.
13. Dan kepada semua rekan-rekan yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu terima kasih atas semua dukungan yang pernah diberikan kepada saya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dalam penulisan yang lebih baik di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh sebab itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak untuk menyempurnakan skripsi

ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan menambah wawasan pembaca serta dapat menjadi sumber referensi.

Wassalamuallaikum Wr. Wb

Surabaya, 22 Juli 2024



Anggi Pratama

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN SKRIPSI.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
ABSTRAK	xxi
<i>ABSTRACT</i>	xxii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
1.5 Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
2.1 Penelitian Terlebih Dahulu	12
2.2 Landasan Teori.....	17

2.2.1 Sumber Daya Manusia.....	17
2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	18
2.2.3 Lingkungan Kerja	18
2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja	18
2.2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja	19
2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	19
2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	24
2.2.4 Disiplin Kerja.....	24
2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	24
2.2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja	25
2.2.4.3 Faktor - Faktor Disiplin Kerja.....	25
2.2.4.4 Indikator Disiplin Kerja	27
2.2.5 Motivasi Kerja	27
2.2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja	27
2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	28
2.2.5.3 Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja.....	30
2.2.5.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja	32
2.2.6 Kinerja Karyawan	35
2.2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan	35
2.2.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	36

2.2.6.3 Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja	36
2.2.6.4 Indikator Kinerja	38
2.2.7 Hubungan Antar Variabel	38
2.2.7.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.....	38
2.2.7.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	39
2.2.7.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.....	41
2.3 Kerangka Konseptual	42
2.4 Hipotesis.....	44
BAB III METODE PENELITIAN	46
3.1 Kerangka Proses Berpikir	46
3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	48
3.2.1 Definisi Operasional	48
3.2.2 Definisi Operasional Variabel	48
3.2.2.1 Variabel Independent	49
3.2.2.2 Variabel Dependen.....	51
3.2.3 Definisi Pengukuran Variabel.....	52
3.2.4 Desain Instrumen Penelitian	53
3.3 Teknik Penentuan Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	55
3.3.1 Populasi	55
3.3.2 Sampel	56

3.3.3 Teknik Penentuan Sampel	56
3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian	57
3.4.1 Lokasi Penelitian	57
3.4.2 Waktu Penelitian.....	58
3.5 Prosedur Pengambilan/ Pengumpulan Data	58
3.5.1 Jenis Data.....	58
3.5.2 Pengumpulan Data.....	58
3.6 Pengujian Data	60
3.6.1 Uji Validitas.....	61
3.6.2 Uji Reliabilitas	62
3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis.....	62
3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda.....	62
3.7.1.1 Analisis Koefisien Determinasi (R Square).....	63
3.7.2 Uji Hipotesis	63
3.7.2.1 Uji Simultan (Uji f).....	64
3.7.2.2 Uji Parsial (Uji t).....	65
3.7.2.3 Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan.....	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	68
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	68
4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	68

4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.....	69
4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	70
4.1.4 Pelayanan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	71
4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian.....	73
4.2.1 Karakteristik Responden.....	73
4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	74
4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	75
4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir	77
4.2.1.4 Karkteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan.....	78
4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian.....	79
4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X1)	80
4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X2)	81
4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X3)	83
4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karywan (Y).....	86

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis	87
4.3.1 Uji Validitas.....	87
4.3.2 Uji Reliabilitas	89
4.3.3 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda.....	90
4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R Square)	92
4.3.5 Pengujian Hipotesis	92
4.3.5.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)	92
4.3.5.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)	95
4.3.5.3 Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan.....	97
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	98
4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)	99
4.4.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	100
4.4.3 Variabel Disiplin Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	102
4.4.4 Variabel Motivasi Kerja (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	103
4.4.5 Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	105

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	106
5.1 Kesimpulan	106
5.2 Saran.....	108
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	114

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang	16
Tabel 3.1 Skala Linkert	53
Tabel 3.2 Desain Instrumen Penelitian	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	74
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	75
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	76
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	77
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	78
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X1) Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	80
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X2) Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	82
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X3) Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	83
Tabel 4.9 Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y) Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	86

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas.....	88
Tabel 4.11 Hasil Uji Reabilitas	89
Tabel 4.12 Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	90
Tabel 4 13 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R Square) Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.....	92
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan).....	94
Tabel 4.15 Hasil Uji t (Parsial)	96
Tabel 4.16 Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan	98

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 3. 1 Kerangka Proses Berpikir.....	46
Gambar 4. 1 Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	68
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo	70

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1: Data Responen.....	114
Lampiran 2: Petunjuk Pengisian Kuesioner	115
Lampiran 3: Deskripsi Hasil Data Responen	118
Lampiran 4: Hasil Jawaban Kuesioner Responen.....	122
Lampiran 5: Uji Validitas.....	125
Lampiran 6: Uji Reliabilitas	128
Lampiran 7: Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda	129
Lampiran 8: Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R Square)	129
Lampiran 9: Uji F (Simultan).....	129
Lampiran 10: Uji t (Parsial)	130
Lampiran 11: Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan	130
Lampiran 12: Rtabel.....	131
Lampiran 13: Ftabel	135
Lampiran 14: Ttabel	138

ABSTRAK

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM PRIMA HUSADA WARU SIDOARJO

ANGGI PRATAMA

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Bhayangkara Surabaya

E-mail: anggiipratama2023@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Obyek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dengan jumlah poluasi 120 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Slovin, dengan mengambil sampel sebanyak 92 responden. Metode penelitian menggunakan metode analisis persamaan regresi linier berganda dengan menggunakan uji F, uji t serta menentukan pengaruh dominan dengan taraf signifikan 5%. Hasil penelitian dan hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dengan hasil uji F diperoleh Fhitung sebesar 11,604 dan Ftabel 2,71. Sedangkan secara parsial melalui uji t diperoleh nilai Thitung variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,883 < T_{tabel} 1,662$ dan Disiplin Kerja (X2) sebesar $4,759 > T_{tabel} 1,662$ sedangkan Motivasi Kerja (X3) sebesar $2,282 > T_{tabel} 1,662$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil diatas Disiplin Kerja (X2) berpengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT, WORK DISCIPLINE, AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE PRIMA HUSADA WARU SIDOARJO GENERAL HOSPITAL

ANGGI PRATAMA

Management Study Program, Faculty of Economics and Business, Bhayangkara

University, Surabaya

E-mail: anggiipratama2023@gmail.com

This research aims to find out whether the work environment, work discipline and work motivation have a significant effect on the employee performance of the Prima Husada Waru Sidoarjo General Hospital. The object of this research is the Prima Husada Waru Sidoarjo General Hospital with a population of 120 employees. The sampling technique in this research was using the Slovin formula, taking a sample of 92 respondents. The research method uses a multiple linear regression equation analysis method using the F test, t test and determining the dominant influence with a significance level of 5%. The research results and hypothesis show that the Work Environment, Work Discipline and Work Motivation have a simultaneous influence with the F test results obtained by Fcount of 11.604 and Ftable of 2.71. Meanwhile, partially through the t test, the T value of the Work Environment variable (X1) was obtained at $0.883 < T \text{ table } 1.662$ and Work Discipline (X2) was $4.759 > T \text{ table } 1.662$ while Work Motivation (X3) was $2.282 > T \text{ table } 1.662$. So it can be concluded that the variables Work Discipline (X2) and Work Motivation (X3) have a partial and significant effect on Employee Performance (Y), while the Work Environment variable (X1) has an influence and is not significant on Employee Performance (Y). From the results above, Work Discipline (X2) has a dominant influence on Employee Performance (Y) at the Prima Husada Waru General Hospital, Sidoarjo.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi saat ini khususnya dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting karena faktor manusia memegang peranan penting karena faktor manusia menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Persaingan yang semakin ketat dalam dunia usaha saat ini merupakan cambuk bagi perusahaan untuk dapat mencari strategi yang tepat dalam perusahaan yaitu dalam mengelola dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, baik itu perusahaan besar maupun perusahaan kecil. Organisasi apapun bentuknya membutuhkan manajemen yang mampu mengakomodir setiap perubahan yang terjadi. Salah satu masalah ekonomi yang harus dihadapi bangsa Indonesia saat ini adalah penanganan terhadap rendahnya kualitas sumber daya manusia. Jumlah sumber daya manusia yang besar apabila dapat didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Persoalan yang ada adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan dapat tercapai. Manajemen Sumber Daya Manusia secara global yaitu penggunaan sumber daya global untuk memandang batasan geografis. Di dalam perkembangan secara global langsung dan tidak langsung memiliki pengaruh terhadap perusahaan dan manusia di dalamnya, perkembangan teknologi akan terus menggeser pekerjaan dari suatu tempat ke tempat lain yang menuntut

sumber daya manusia semakin canggih, pintar dan fungsi-fungsi perusahaan termasuk sikap dan perilaku individu di dalamnya sehingga perubahan global direspon serta mempunyai hubungan dan pengaruh di dalam aktivitas manusia sehingga perusahaan berupaya untuk meningkatkan efisiensi operasional, mengembangkan inovasi dan layanan, dan mempertahankan daya saing di pasar global yang semakin dinamis dan kompetitif.

Menurut Dian (2021:2), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dalam proses pendayagunaan, pengembangan, penilaian, dan pemeliharaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal.

Pelayanan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo merupakan pelayanan kesehatan yang terintegrasi disemua lini, yang berfungsi untuk menegakkan diagnose, memantau pemberian pengobatan, memantau hasil pengobatan, dan menilai prognosa suatu penyakit. Pelayanan ini wajib memenuhi standar yang telah ditentukan secara nasional, dan memenuhi peraturan dan undang-undang yang ada di Indonesia. Pelayanan yang sesuai standar tersebut merupakan upaya untuk memberikan jaminan mutu (*quality assurance*) pelayanan baik kepada dokter maupun pihak pasien. Disamping itu pihak pengguna baik dokter ataupun pasien menuntut pelayanan dalam waktu yang cepat namun tetap akurat, sehingga tepatnyawaktu pelaporan hasil juga merupakan satu hal yang penting untuk memberikan kepuasan kepada pihak pengguna. Buku pedoman pelayanan ini memuat pedoman-pedoman sebagai acuan pelaksanaan pelayanan,

sehingga pelayanan dapat terstandarisasi dan menjamin mutu pelayanan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan Pelayanan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

Salah satu masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia di perusahaan adalah kinerja Karyawan. Kawiana (2020:255) menyatakan bahwa Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja atas tugas yang diberikan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan. Manajemen kinerja adalah pemikiran bahwa upaya karyawan harus memiliki tujuan yang jelas. Inti dari manajemen kinerja adalah pemikiran bahwa upaya karyawan harus memiliki tujuan yang jelas. Manajemen kinerja termasuk praktik manajer mendefinisikan tujuan dan pekerjaan karyawan, mengembangkan kemampuan karyawan. Menurut Sari dan Pancaswati (2022:4) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten’ menyatakan jika kinerja merupakan salah satu harapan sebuah tujuan dalam organisasi dapat tercapai, sehingga organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawannya. Kinerja karyawan adalah hal yang mempengaruhi seberapa banyak karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan.

Kinerja karyawan dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi apabila kinerja karyawannya yang rendah. Kinerja karyawan dapat terjadi pada perusahaan manapun, salah satunya di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Untuk permasalahan yang ada di Rumah Sakit Umum

Prima Husada Waru Sidoarjo wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawan untuk kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kemandirian, dan inisiatif masih kurang disadari, sehingga upaya untuk mencapai tujuan organisasi menjadi sulit. Demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tugas dan perannya di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan serta mampu memenuhi sasaran dan standar kinerja yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, semakin baik seorang karyawan memenuhi sasaran dan standar yang terdapat dalam sebuah pekerjaan, sehingga kinerjanya semakin optimal.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja. Menurut Sedaryati dalam Khaeruman (2021:55) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dimana lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung dan tidak langsung dan dapat mempengaruhi dirinya sendiri dan pekerjaannya pada saat bekerja. Dalam lingkungan perusahaan, kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Menurut Hasanah dan Prabowo (2023:557) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo” mengatakan bahwa Lingkungan

Kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu bekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

Menurut hasil wawancara pada karyawan bagian staf administrasi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo, mengenai permasalahan lingkungan kerja terkait gedung rumah sakit yang kurang luas. Hal ini berdampak pada kenyamanan dan kinerja karyawan saat bekerja. Ruangan yang sempit membuat karyawan merasa kurang nyaman dan terbatas dalam melakukan aktivitas kerja. Hal ini dapat mengurangi konsentrasi serta menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru. Lingkungan kerja yang tidak kondusif, terutama terkait dengan masalah ruangan yang sempit, menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh pihak rumah sakit untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perlu adanya upaya untuk memperbaiki kondisi ruangan kerja agar dapat menciptakan suasana yang lebih nyaman dan mendukung bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86) berpendapat bahwa, "Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin karyawan sangat mempengaruhi tujuan instansi". Dengan demikian bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, jika banyak karyawan

yang kurang disiplin akan membawa buruk terhadap perusahaan dan karyawan lain, tentu juga mempengaruhi tugas karyawan lainnya, sehingga menghambat pencapaian perusahaan dan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Menurut Prahesti dan Astawinetu dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya” mengatakan bahwa disiplin ialah sikap seseorang yang sesuai dengan peraturan yang harus ditaati sesuai dengan mekanisme kerja yang ada dan sadar akan tugas serta tanggung jawabnya.

Menurut hasil wawancara pada karyawan bagian staf administrasi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo, mengenai disiplin kerja yang terjadi di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo seringkali karyawan datang terlambat ke tempat kerja dan kurangnya kesadaran karyawan tentang penggunaan waktu yang sesuai prosedur rumah sakit. Selain itu, rendahnya tingkat kepatuhan karyawan terhadap jam kerja yang ditetapkan juga menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen rumah sakit. Perlu adanya upaya yang komprehensif untuk menanamkan budaya disiplin dan tanggung jawab pada seluruh jajaran karyawan agar permasalahan ini dapat diatasi secara bertahap. Penerapan sistem absensi yang lebih ketat, pelatihan manajemen waktu, serta pemberian sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin diharapkan dapat mendorong peningkatan kedisiplinan karyawan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat,

dedikasi, dan kinerja yang tinggi (Asmara Indahingwati dan Nugroho, 2020). Menurut Hasanah dan Prabowo dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo” menyakatan bahwa motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan.

Menurut hasil wawancara pada karyawan bagian staf administrasi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo, mengalami permasalahan pada motivasi kerja, yang disebabkan oleh gaji yang diberikan kurang memenuhi ekspektasi karyawan. Keadaan ini berpotensi berdampak negatif terhadap motivasi dan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Sehingga megakibatkan penurunan semangat kerja akibat gaji yang diberikan tidak sesuai yang diharapkan oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

- b. Apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.
- c. Manakah diantara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang akan menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo
- b. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo
- c. Untuk menguji dan menganalisis manakah diantara variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam proses penelitian. Adapun manfaatnya dari penelitian ini:

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberi kontribusi yang berhubungan dengan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, serta memberikan informasi tambahan kepada rumah sakit terhadap gambaran keadaan yang terjadi dalam rumah sakit dan memberikan gambaran jalan keluar bagi rumah sakit dalam memecahkan masalah atau keadaan yang dihadapi, sehingga rumah sakit bisa lebih tepat dalam pengambilan keputusan guna mempertahankan dan meningkatkan perkembangan kinerja dimasa yang akan datang.

b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini sebagai refrensi perpustakaan di Universitas Bhayangkara Surabaya, serta sebagai sumber tambahan yang menumbuhkan minat mahasiswa untuk dapat dimanfaatkan sebagai bahan belajar.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memperkuat daya pikir dengan menerapkan teori-

teori yang sudah diberikan selama masa studi, serta menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman selama penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan penelitian yang menjelaskan tentang latar belakang masalah penelitian yang menjelaskan alasan-alasan yang mendukung permasalahan dari penelitian serta hubungan antar variabel, perumusan masalah yang berisi tentang masalah-masalah yang nantinya akan dicari jawabannya melalui penelitian, tujuan penelitian untuk mencari jawaban dari perumusan masalah penelitian, manfaat penelitian yang menjelaskan hal-hal yang bermanfaat yang diperoleh dari penelitian ini.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang teori- teori penelitian terdahulu yang menjadi acuan untuk penelitian ini, landasan teori yang terdiri dari Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan serta hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat, kerangka konseptual yang disajikan dalam suatu bentuk skema hubungan antar variabel, serta hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang kerangka proses berpikir, definisi operasional dan pengukuran variabel, teknik penentuan populasi, besar sampel dan teknik pengambilan sample, lokasi dan waktu penelitian,

prosedur pengambilan atau pengumpulan data, pengujian data, serta teknik analisis data dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan tentang deskriptif objek penelitian, data dan deskripsi penelitian, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini menguraikan tentang simpulan atas hasil pembahasan analisa data penelitian dan saran-saran yang bermanfaat untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terlebih Dahulu

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, terdapat beberapa penelitian terlebih dahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian, antara lain:

- a. Bunga Permata Sari dan Ranthi Pancasasti (Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2022) “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompensasi (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Pengolahan data menggunakan aplikasi Smart PLS (Partial Least Square) dengan teknik pengujian model pengukuran (Inner Model), teknik pengujian model struktural (Outer Model) serta pengujian hipotesis. Terdapat populasi 127 karyawan PT.Shinko Plantech dan bersama metode simple random sampling, terdapat sampel yang digunakan 85 responden. Penelitian dilakukan dengan metode deskriptif kuantitatif, dan asosiatif hubungan kausal. Kebaharuan (novelty) dalam penelitian ini adalah (1) objek dalam penelitian yaitu karyawan tetap pada PT.Shinko Plantech dengan variabel penelitian yaitu kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan yang belum pernah diteliti sebelumnya, (2) kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, akan tetapi disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Shinko Plantech. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan masing-masing sebesar 26,50% dan 29,53%.

Persamaan penelitian Bunga Permata Sari dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian Bunga Permata Sari dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas kompensasi dan objek penelitian pada PT Shinko Plantech Banten, sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

- b. Yeti Prahesti, Erwin Dyah Astawinetu (Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, 2023) “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karmand Mitra Andalan Surabaya”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Jenis penelitian ini ialah penelitian kuantitatif dan seluruh data diperoleh melalui wawancara dan kuesioner. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya yang berjumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji asumsi

klasik, dan koefisien determinasi. Teknik pengujian hipotesis menggunakan uji F serta uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, sedangkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

Persamaan penelitian Yeti Prahesti dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan disiplin kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian Yeti Prahesti dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas stres kerja dan objek penelitian pada PT Karmand Mitra Andalan Surabaya, sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

- c. Siti Nur Hasanah, Budi Prabowo (Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, 2023) “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet

Seventeen. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada CV Sweet Seventeen. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stress kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada karyawan CV Sweet Seventeen Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ditarik menggunakan metode sampling jenuh berjumlah 35 orang yang diambil dari seluruh populasi karyawan CV Sweet Seventeen, Sidoarjo. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan penelitian ini bahwa Fhitung yaitu H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan stress kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Sweet Seventeen. Hasil Thitung variabel lingkungan kerja H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Thitung variabel motivasi kerja H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terhadap pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Thitung variabel stress kerja H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Sweet Seventeen, Sidoarjo.

Persamaan penelitian Siti Nur Hasanah dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan motivasi kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaan penelitian Siti Nur Hasanah

dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas stres kerja dan objek penelitian pada CV Sweet Seventeen, Sidoarjo, sedangkan penelitian ini menggunakan objek penelitian pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

Tabel 2.1
Persamaan dan Perbedaan
Penelitian Terdahulu dan Penelitian Sekarang

Keterangan	Bunga Permata Sari dan Ranthhy Pancasasti (2022)	Yeti Prahesti dan Erwin Dyah Astawinetu (2023)	Siti Nur Hasanah, Budi Prabowo (2023)	Anggi Pratama (2024)
Judul	Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Shinko Plantech Banten	Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karmand Mitra Andalan Surabaya	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo
Persamaan	Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Lingkungan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) (Y) Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)
Perbedaan	(X1) Kompensasi	(X1) Stres Kerja	(X3) Stress Kerja	
Obyek	PT Shinko Plantech Banten	PT Karmand Mitra Andalan Surabaya	CV Swet Seventeen Sidoarjo	Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

Sumber: Peneliti (2024)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam suatu institusi atau organisasi yang perlu dibangun dan digali agar diperoleh tenaga kerja yang berkualitas (Prihatin, Hamid, dan Juliyatmi, 2021), maka sangat dibutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan yang dilakukan disebut manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien guna terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Sumber daya manusia memiliki tiga arti. Pengertian yang pertama adalah bahwa sumber daya manusia merupakan potensi atau aset yang berperan sebagai aset dalam mengelola suatu bisnis atau organisasi. Arti lainnya adalah sumber daya manusia dipandang sebagai potensi manusia yang berperan sebagai pemimpin atau penggerak dalam kemajuan organisasi menuju pencapaian tujuan dan mewujudkan keberadaannya. Terakhir, pengertian ketiga adalah sumber daya manusia dipandang sebagai orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau lingkungan, sering disebut karyawan, pekerja, atau karyawan (Rahman, 2020).

Sumber daya manusia merupakan unsur penting yang tidak dapat dipisahkan dari keberadaan suatu organisasi, baik itu perusahaan maupun lembaga. Hal ini terjadi karena sumber daya manusia merupakan barometer atau tolak ukur untuk menentukan perkembangan suatu institusi atau bisnis dan mewakili aset dan kekayaan utama organisasi mana pun (Rahman, 2020).

2.2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Sihotang dalam (Sinambela, 2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan.

Pengelolaan sumber daya manusia melibatkan berbagai aspek, termasuk perekrutan dan seleksi karyawan, pelatihan dan pengembangan, manajemen kinerja, manajemen kompensasi, manajemen hubungan karyawan, pengelolaan perubahan, dan kebijakan dan prosedur terkait tenaga kerja (Harahap, dkk, 2023). Manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif, memotivasi karyawan, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2.2.3 Lingkungan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati dalam Khaeruman (2021:55) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Gauzali Saydam dalam Soeliystiyo (2021:45) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah: “Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri”.

Jadi kesimpulannya dari Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya pada saat jam kerja.

2.2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Jenis Lingkungan Kerja Secara garis besar terdapat 2 jenis lingkungan kerja menurut Sadarmayanti dalam Khaeruman (2021:56), yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik
Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non-fisik
Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan

sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan Sedarmayati dalam Khaeruman (2021:57) diantaranya adalah:

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja
- b. Temperatur di Tempat Kerja
- c. Kelembaban di Tempat Kerja
- d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja
- e. Kebisingan di Tempat Kerja
- f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja
- g. Bau-bauan di Tempat Kerja
- h. Tata Warna di Tempat Kerja
- i. Dekorasi di Tempat Kerja
- j. Musik di Tempat Kerja
- k. Keamanan di Tempat Kerja

Keterangan:

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

- b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur

berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar

dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukunya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam

intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. **Keamanan di Tempat Kerja**

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

2.2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dari uraian di atas tentang lingkungan kerja, penulis menyimpulkan hal yang bisa di jadikan indikator lingkungan kerja Sedarmayati dalam Khaeruman (2021:62), yaitu:

- a. Aman, maksudnya lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi kerjaan menjadi nyaman dari segala bentuk gangguan.
- b. Tempat yang layak, maksudnya jika tempat kerja terlalu sempit, suhu yang panas akan membuat karyawan tidak berkonsentrasi dalam mengerjakan kegiatannya sehingga kerjaan menjadi tidak efektif.
- c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, maksudnya perhatian, sikap, keramahan, kepedulian antar karyawan sangatlah penting karena itu pokok utama yang akan membuat karyawan mnjadi giat untuk bekerja.

2.2.4 Disiplin Kerja

2.2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan,

2019:444). Sedangkan menurut Harras, dkk (2020:109), disiplin kerja adalah bagaimana setiap karyawan taat pada peraturan organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan).

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Khaeruman, 2021:23).

2.2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrodiwiryo dalam Khaeruman (2021:24) secara khusus tujuan disiplin kerja karyawan antara lain:

- a. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaikbaiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- d. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- e. Para karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- f. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2.4.3 Faktor - Faktor Disiplin Kerja

Menurut Edi Sutrisno dalam Khaeruman (2021:25) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi
- b. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan
- c. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
- d. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan
- e. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan
- f. Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan/Karyawan

Keterangan:

- a. Besar Kecilnya Pemberian Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan/karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- b. Ada Tidaknya Keteladanan Pimpinan Dalam Perusahaan

Hal ini sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua Karyawan/karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan kedisiplinan.

- c. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

- d. Ada Tidaknya Pengawasan Pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.

- e. Keberanian Pimpinan Dalam Mengambil Tindakan

Bila ada karyawan melanggar disiplin maka perlu adanya keberanian pimpinan

untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

f. **Ada Tidaknya Perhatian Kepada Karyawan**

Karyawan/karyawan merupakan manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan/karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinan.

2.2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021:26) disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti dibawah ini:

- a. **Tingkat absensi**
Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. **Mematuhi peraturan perusahaan**
Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga terciptanya kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- c. **Penggunaan waktu secara efektif**
Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada.
- d. **Tanggung jawab**
Komitmen dan kewajiban karyawan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan baik dan selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

2.2.5 Motivasi Kerja

2.2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan kinerja yang tinggi. Sangat penting untuk mengakui dan memahami apa yang

memotivasi setiap individu secara khusus, karena hal ini dapat membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kinerja yang tinggi dan kepuasan kerja yang optimal Indahingwati dan Nugroho dalam Sugiarti (2023:125).

Secara bahasa, motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan atau alasan di balik tindakan atau perilaku seseorang. Motivasi mengacu pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, melakukan, atau mencapai sesuatu (Sinambela, 2021). Kata "motivasi" sendiri merujuk pada keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan, berusaha lebih baik, atau mengambil tindakan tertentu.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah "api" yang mendorong individu untuk bergerak maju, berusaha mencapai lebih banyak, dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Hal ini melibatkan keinginan yang dalam atau tujuan yang mendalam yang memotivasi individu untuk bertindak dan mencapai yang terbaik dalam segala hal yang mereka lakukan.

2.2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sugiarti (2023:132), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja individu. Berikut ini adalah beberapa faktor utama yang dapat memengaruhi motivasi kerja:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Penghargaan dan Pengakuan
- c. Pembangunan Karir
- d. Tantangan dan Tugas yang Bermakna
- e. Otonomi dan Kontrol
- f. Keseimbangan Kerja-Hidup
- g. Kebutuhan yang Dihargai

Keterangan:

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang positif, termasuk budaya perusahaan yang mendukung, komunikasi yang efektif, dan hubungan interpersonal yang baik, dapat meningkatkan motivasi kerja. Faktor-faktor seperti dukungan dari rekan kerja dan atasan, rasa saling percaya, dan kesempatan untuk berkolaborasi dapat memberikan dorongan positif bagi individu.

b. Penghargaan dan Pengakuan

Pengakuan atas prestasi dan upaya individu sangat penting dalam mempengaruhi motivasi kerja (Seto, dkk, 2023). Imbalan dalam bentuk penghargaan, gaji, promosi, dan bonus dapat memberikan insentif ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja individu.

c. Pembangunan Karir

Peluang untuk pengembangan dan kemajuan karir adalah faktor penting dalam motivasi kerja. Ketika individu melihat adanya jalan kemajuan, pelatihan dan pengembangan keterampilan, serta peluang untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar, mereka cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan.

d. Tantangan dan Tugas yang Bermakna

Tantangan dalam tugas dan pekerjaan yang memiliki arti penting bagi individu dapat meningkatkan motivasi kerja. Individu cenderung lebih termotivasi ketika mereka merasa tugas yang mereka lakukan memiliki tujuan yang jelas, memberikan kontribusi nyata, dan membutuhkan keterampilan dan kompetensi yang mereka miliki.

e. Otonomi dan Kontrol

Pemberian otonomi dan kontrol dalam menjalankan tugas dan pekerjaan juga dapat meningkatkan motivasi kerja. Ketika individu diberi kebebasan untuk mengatur dan mengendalikan cara mereka melakukan tugas, mereka merasa memiliki tanggung jawab atas hasilnya dan merasa lebih termotivasi.

f. Keseimbangan Kerja-Hidup

Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berperan dalam motivasi kerja (Seto, dkk, 2023). Ketika individu memiliki waktu dan fleksibilitas yang memadai untuk kehidupan pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi dan bahagia dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

g. Kebutuhan yang Dihargai

Pengakuan terhadap kebutuhan dasar seperti gaji yang adil, keamanan kerja, dan kondisi kerja yang memadai juga mempengaruhi motivasi kerja. Kebutuhan ini harus terpenuhi agar individu dapat fokus pada tugas-tugas yang lebih tinggi dalam hierarki motivasi.

2.2.5.3 Strategi Meningkatkan Motivasi Kerja

Penting bagi manajer dan pemimpin organisasi untuk memahami kebutuhan individu dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, di antaranya membangun komunikasi yang jelas dan terbuka antara manajer dan karyawan (Muryani, dkk, 2022). Manajer harus mengkomunikasikan tujuan, harapan, dan harapan yang jelas kepada karyawan. Mereka juga harus mendengarkan masukan dan ide karyawan dengan penuh

perhatian. Komunikasi yang efektif membantu karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam proses pengambilan keputusan (Sugiarti, 2023:136).

Kemudian, pengakuan atas prestasi karyawan merupakan salah satu cara terbaik untuk meningkatkan motivasi. Manajer harus secara teratur memberikan pujian, apresiasi, dan pengakuan kepada karyawan yang berkinerja baik atau mencapai hasil yang baik (Azan, dkk, 2021). Penghargaan bisa berupa penghargaan formal, ucapan terima kasih langsung, atau kesempatan promosi.

Lebih lanjut, memberikan peluang pengembangan karir merupakan cara yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja. Manajer dapat memberikan pelatihan, seminar, atau mentorship kepada karyawan untuk membantu mereka mengembangkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan mereka (Jabid, dkk, 2022). Peluang untuk naik jabatan atau memperoleh tanggung jawab yang lebih besar juga dapat menjadi sumber motivasi.

Selanjutnya, mendorong keseimbangan kerja-hidup yang sehat dapat meningkatkan motivasi kerja. Memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja, memungkinkan cuti yang fleksibel, dan mendukung kegiatan non-kerja seperti olahraga atau waktu bersama keluarga dapat membantu karyawan menjaga keseimbangan dan merasa lebih termotivasi dalam pekerjaan.

Kemudian, memberikan tugas dan proyek yang menantang dan menarik dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka diberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan baru, menghadapi tantangan yang menarik, atau terlibat dalam proyek-proyek yang berdampak positif.

Kemudian, memberikan otonomi kepada karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan memberikan tanggung jawab yang lebih besar dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan merasa lebih terlibat dan memiliki rasa kepemilikan atas pekerjaan mereka ketika mereka diberi kebebasan untuk mengambil keputusan dan mengatur tugas mereka.

Menciptakan budaya kerja yang positif dan mendukung juga dapat meningkatkan motivasi kerja (Nyoto, 2019). Budaya yang mempromosikan kerjasama, dukungan, dan saling menghargai dapat menciptakan lingkungan yang memotivasi karyawan untuk berkinerja dengan baik.

2.2.5.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam Sugiarti (2023:137) beberapa indikator motivasi kerja yang dapat dijelaskan berdasarkan di antaranya:

- a. Kepuasan Kerja
- b. Keterlibatan Kerja
- c. Komitmen Organisasional
- d. Keinginan Berprestasi
- e. Ambisi Karir
- f. Kemandirian dan Otonomi
- g. Rasa Keadilan

Keterangan:

- a. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka dapat menjadi indikator motivasi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan berkinerja lebih baik.

- b. Keterlibatan Kerja

Tingkat keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka juga dapat mencerminkan

kan motivasi kerja. Karyawan yang terlibat secara aktif dalam pekerjaan mereka, memiliki rasa kepemilikan, dan berkomitmen untuk mencapai hasil yang baik cenderung lebih termotivasi.

c. Komitmen Organisasional

Tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi di mana mereka bekerja dapat menjadi indikator motivasi. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

d. Keinginan Berprestasi

Keinginan individu untuk mencapai prestasi dan kesuksesan dalam pekerjaan mereka juga merupakan indikator motivasi kerja. Karyawan yang memiliki dorongan intrinsik untuk mencapai tujuan dan meraih keberhasilan cenderung lebih termotivasi.

e. Ambisi Karir

Ambisi individu untuk pengembangan karir dan kemajuan juga dapat menjadi indikator motivasi kerja. Karyawan yang memiliki ambisi yang tinggi untuk meningkatkan status dan tanggung jawab pekerjaan cenderung lebih termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut.

f. Kemandirian dan Otonomi

Kemandirian dan otonomi adalah konsep yang sering dikaitkan dalam lingkungan kerja. Meskipun keduanya memiliki arti yang berbeda, keduanya saling terkait dalam memberikan kebebasan dan tanggung jawab kepada individu dalam menjalankan pekerjaannya. Tingkat kemandirian dan otonomi

yang diberikan kepada karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang memiliki kebebasan dalam mengatur tugas mereka dan membuat keputusan cenderung lebih termotivasi dan bertanggung jawab atas hasil kerja mereka. Kemandirian mengacu pada kemampuan individu untuk mengambil inisiatif, membuat keputusan, dan mengatur pekerjaan mereka sendiri tanpa pengawasan langsung. Individu yang mandiri memiliki tingkat otonomi yang tinggi, mampu bekerja secara independen, dan mengelola waktu dan sumber daya mereka sendiri dengan efektif. Kemandirian memberikan kebebasan kepada individu untuk mengembangkan ide-ide baru, mengatasi tantangan, dan mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu tanpa bergantung pada instruksi yang terperinci.

g. Rasa Keadilan

Rasa keadilan adalah persepsi individu tentang apakah mereka diperlakukan secara adil dan setara dalam konteks tertentu, seperti lingkungan kerja, sistem penggajian, promosi, penilaian kinerja, dan distribusi sumber daya. Ini melibatkan persepsi individu tentang pemberian penghargaan, keseimbangan beban kerja, kesempatan yang adil, perlakuan yang objektif, dan konsistensi dalam pengambilan keputusan. Persepsi karyawan tentang adilnya perlakuan dalam organisasi dapat mempengaruhi motivasi kerja. Karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dalam hal kompensasi, pengakuan, dan kesempatan pengembangan cenderung lebih termotivasi.

2.2.6 Kinerja Karyawan

2.2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021:8) mengemukakan Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan rata-rata hasil pekerjaan mereka dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai/karyawan.

Menurut Murti dan Srimulyani dalam Soelistiyo, dkk (2021:91) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah seberapa banyak para karyawan memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan definisi menurut para ahli maka disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil yang dapat terlihat dari segi kuantitas dan kualitas atas pelaksanaan tanggung jawab dari tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam satu periode waktu dengan mematuhi setiap aturan yang berlaku dan memperhatikan moral, serta etika dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Khaeruman, dkk, 2021:8).

2.2.6.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Khaeruman, dkk (2021:9) ada dua Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu adalah:

- a. Faktor Individu
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.
- b. Faktor Lingkungan
Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2017:16).

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa faktor individu dan faktor lingkungan memiliki keterkaitan yang dapat mempengaruhi terhadap Kinerja dimana hal tersebut merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.2.6.3 Tujuan dan Sasaran Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik dari evaluasi kinerja sebagai mana dikemukakan Mangkunegara dalam Khaeruman, dkk (2021:13) adakah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.

- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memberikan rencana pelaksana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Khaerumman, dkk (2021:14) kegunaan penilaian kinerja adalah:

- a. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- d. Sebagai dasar untuk untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan pengawasan.
- e. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- f. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai performance yang baik.
- g. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan dan kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- h. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan karyawan
- i. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
- j. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian tugas (job description).

Sasaran-sasaran dan evaluasi kinerja karyawan yang dikemukakan

Mangkunegara dalam Khaeruman (2021:15) adalah:

- a. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan dan priodik, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
- b. Membuat evaluasi kebutuhan pelatihan dari para karyawan melalui audit keterampilan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar evaluasi kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan dengan cepat.
- c. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga untuk priode

selanjutnya jelas apa yang harus diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- d. Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun mengenai sistem bijak dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan yaitu (*reward system recommendation*).

2.2.6.4 Indikator Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman, dkk (2021:17) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari karyawan/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
- b. Kualitas
Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari karyawan/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan karyawan/karyawan.
- c. Kerjasama
Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang karyawan/karyawan untuk bekerja bersama dengan karyawan/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya Mathis dalam Khaeruman, dkk (2021:17).

2.2.7 Hubungan Antar Variabel

2.2.7.1 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayati dalam Khaeruman (2021:55) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama dan dapat di simpulkan bahwa Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Putri & Utara, 2021).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, aman, dan nyaman. Penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Burhanudin, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin” menyatakan bahwa hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. Dengan kondisi lingkungan kerja yang baik, karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka panjang. Lebih jauh lagi, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan tenaga kerja dan waktu yang tidak efisien.

2.2.7.2 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Bejo Siswanto dalam Agus Wahyudi (2020:25) merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap

peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila karyawan atau karyawan melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama dan dapat di simpulkan bahwa Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Putri & Utara, 2021).

Dengan adanya peraturan-peraturan yang tegas dan adil yang dilakukan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru, diharapkan dapat memacu kesadaran para karyawan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja sehingga kinerja akan meningkat dan perusahaan akan mencapai hasil yang optimal. Peraturan dibuat untuk dilakukan oleh karyawan sehingga dapat menaati tata tertib yang sudah ditentukan oleh rumah sakit.

Hal ini sejalan dengan penelitian Aslamia & Roni (2024) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kondisi disiplin kerja di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang sudah cukup baik dilihat dari karyawan yang mengenakan pakaian sesuai peraturan rumah sakit, selalu menggunakan tanda pengenal, selalu

bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan dan bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, namun untuk ketepatan waktu karyawan saat masuk kerja harus lebih diperhatikan lagi agar tidak ada karyawan yang terlambat ketika bekerja. Kedisiplinan karyawan, seperti mematuhi aturan dan melaksanakan tugas, mempengaruhi bagaimana karyawan menyelesaikan tugasnya dan menentukan dan mempengaruhi kualitas pekerjaannya. Karyawan yang disiplin, khususnya dalam hal ketepatan waktu, tentunya akan menentukan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu. Karyawan yang disiplin yang tinggi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan yang lebih baik.

2.2.7.3 Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah "api" yang mendorong individu untuk bergerak maju, berusaha mencapai lebih banyak, dan meningkatkan kualitas hidup mereka. Hal ini melibatkan keinginan yang dalam atau tujuan yang mendalam yang memotivasi individu untuk bertindak dan mencapai yang terbaik dalam segala hal yang mereka lakukan (Sugiarti, 2023:126).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama dan dapat di simpulkan bahwa Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Putri & Utara, 2021).

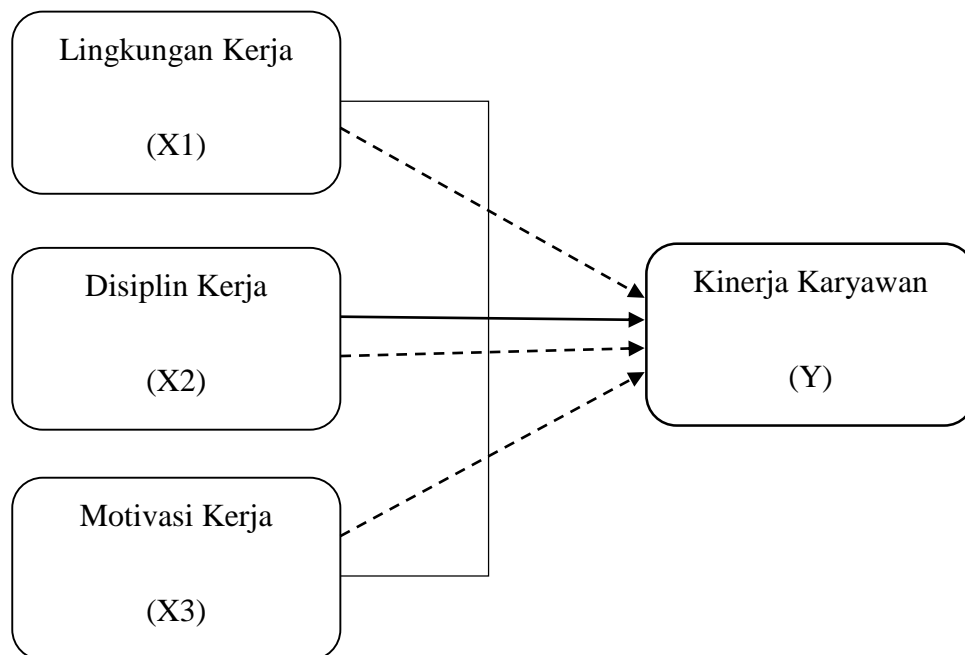
Hubungan antara Motivasi dengan kinerja karyawan adalah kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang

ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidikan, manajer, dan peneliti, terutama dikatakan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja (prestasi) seseorang. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hustia (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang” menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, memberikan gambaran bahwa dengan adanya motivasi kerja akan dapat memberi kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui motivasi kerja bagi karyawan terlebih pada kondisi pandemi covid-19 yang terjadi saat ini. Motivasi yang dilakukan berupa menciptakan kondisi pekerjaan yang nyaman dan menciptakan rasa tenang, memberikan fasilitas kerja yang memadai, dan memberikan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan bahwa karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas tentang pengaruh antar variabel, maka kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Sumber: Peneliti (2024)

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual

Keterangan :

—————→ = Hubungan Simultan (berhubungan secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terkait)

-----→ = Hubungan Parsial (berhubungan secara individu antara variabel bebas dengan variabel terkait)

X1 = Variabel bebas pertama yaitu lingkungan kerja

X2 = Variabel bebas kedua yaitu disiplin kerja

X3 = Variabel bebas ketiga yaitu motivasi kerja

Y = Variabel terkait yaitu kinerja karyawan

Kerangka konseptual tersebut menjelaskan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh

terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). artinya apabila variabel-variabel bebas dilaksanakan dengan baik, maka akan meningkatkan variabel terkait dalam hal ini kinerja karyawan perusahaan.

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan gabungan dari kata "hipo" yang artinya dibawah, dan "tesis" yang artinya kebenaran. Secara keseluruhan hipotesis berarti dibawah kebenaran (belum tentu benar) dan baru dapat diangkat menjadi suatu kebenaran jika memang telah disertai dengan bukti-bukti. (Arikunto, 2020). Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau ingin kita pelajari. Hipotesis adalah keterangan sementara dari hubungan fenomena-fenomena yang kompleks. Oleh karena itu, perumusan hipotesis menjadi sangat penting dalam sebuah penelitian (Setyawan, 2021:7).

Berdasarkan tujuan penelitian, landasan teori, serta rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.
- b. Bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

- c. Bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Proses Berpikir



Sumber: Peneliti (2024)

Gambar 3. 1
Kerangka Proses Berpikir

Penjelasan:

Berdasarkan latar belakanag, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijabarkan pada bab I serta tinjauan pustaka yang telah dijabarkan pada bab II, maka disusunlah kerangka proses berfikir yang diperoleh dari studi empirik dan studi teoritik untuk menjelaskan bahwa studi teoritik dan studi empirik memiliki ketertarikan untuk saling mendukung satu sama lain. Studi empirik diperoleh dengan cara mempelajari teori-teori yang relevan dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian dan mempelajari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan permasalahan. Berasal dari studi teoritik dan studi empirik, diperoleh variabel-variabel yang saling memiliki hubungan dan pengaruh. Baik studi teoritik maupun empirik dipelajari untuk membantu proses analisis yang mana dengan adanya proses analisis memerlukan prsoses berfikir untuk menarik suatu kesimpulan yang menghasilkan pengetahuan dan menambah wawasan. Proses berfikir dalam penelitian ini tidak hanya deduktif atau induktif saja, tetapi berserta segala interaksi dan ketertarikan antara keduanya (\longleftrightarrow). Proses berpikir secara dedkdutif yang berasal dari tinjauan teori, dimulai dari meninjau pertanyaan-pertanyaan yang bersifat umum untuk kemudian ditarik kesimpulan yang bersifat khusus. Sedangkan proses berpikir secara induktif berasal dari tinajuan empirik yang berupa peristiwa atau permasalahan yang bersifat khusus untuk mendapatkan hal-hal yang bersifat umum sehingga dapat digunakan sebagai refrensi penulisan skirpsi.

Kemudian dapat diperoleh variabel-variabel dengan segala hubungan dan pengaruhnya, sehingga dengan demikian dapat disusun hipotesis sementara dalam

studi. Pengajuan hipotesis dilakukan dengan metode kuantitatif menggunakan alat uji statistik yang relevan sehingga hipotesis dapat teruji kebenarannya yang kemudian dijadikan bahan bandingan untuk menemukan fenomena baru dalam pengembangan ilmu pengetahuan karya ilmiah yang disusun dalam skripsi. Tanda panah (→) yang menghubungkan antara skripsi dengan tinjauan teori dan tinjauan empirik menunjukkan bahwa skripsi ini dapat memberikan kontribusi berupa dukungan dengan memperkuat teori teori dan penelitian relevan yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan demikian diharapkan hasil studi teoritik dalam empirik dapat memberikan masukan yang lebih luas dalam ilmu pengetahuan.

3.2 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.2.1 Definisi Operasional

Definisi Operasional menurut Sugiyono (2020:31) merupakan penentuan konstrak dan sifat yang dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan konstrak, sehingga sangat membantu dalam penelitian karena definisi operasional akan menunjukkan pada indikator-indikator, aspek-aspek variabel atau konstrak dan alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian

3.2.2 Definisi Operasional Variabel

Koentjaraningrat (2021:23) operasional variabel adalah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau "mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dan yang dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain. Variabel-variabel yang

digunakan dalam penulisan skripsi ini antara lain independen atau variabel bebas, yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) dan variabel dependen atau variabel terikat, yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3.2.2.1 Variabel Independent

Variabel Bebas (Independent Variable) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi, yang menyebabkan timbulnya atau berubahnya variabel terikat. Untuk lebih paham atas variabel penelitian ini maka variabel bebas atau independent didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X1)

Menurut Sedarmayati dalam Khaeruman (2021:55) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari uraian tersebut tentang lingkungan kerja, penulis menyimpulkan hal yang bisa di jadikan indikator lingkungan kerja Sedarmayati dalam Khaeruman (2021:62), yaitu:

- a. Aman, karyawan merasa aman dalam bekerja.
- b. Tempat yang layak, karyawan dapat berkonsentrasi di tempat kerja dengan sarana dan prasarana rumah sakit yang memadai.
- c. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja, karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan saling membantu sehingga dapat bekerja dengan optimal.

b. Disiplin Kerja (X2)

Menurut Khaeruman, dkk (2021:22) Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja yang akan dicapai. Disiplin

kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan dalam Khaeruman (2021:26) disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti dibawah ini:

- a. Tingkat absensi, karyawan mampu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja.
 - b. Mematuhi peraturan perusahaan, karyawan mampu mematuhi setiap peraturan dan norma-norma dalam pekerjaan mereka.
 - c. Penggunaan Waktu Secara Efektif, karyawan yang mampu memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan.
 - d. Tanggung jawab, karyawan mampu berkomitmen dalam bekerja.
- c. Motivasi Kerja (X3)

Motivasi kerja adalah keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan internal yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan semangat, dedikasi, dan kinerja yang tinggi (Asmara Indahingwati dan Nugroho, 2020). Secara bahasa, motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan atau alasan di balik tindakan atau perilaku seseorang. Motivasi mengacu pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, melakukan, atau mencapai sesuatu (Sinambela, 2021). Menurut Hasibuan dalam Sugiarti (2023:137) beberapa indikator motivasi kerja yang dapat dijelaskan berdasarkan di antaranya:

- a. Kepuasan Kerja, karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang dijalankan.
- b. Keterlibatan Kerja, karyawan rumah sakit yang dimana satu sama lain saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan.
- c. Komitmen Organisasional, karyawan mampu berkomitmen terhadap aturan yang berlaku di rumah sakit untuk bekerja sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

- d. Keinginan Berprestasi, karyawan mampu menciptakan prestasi dalam bekerja karena dorongan berupa bonus atau *reward* yang diberikan rumah sakit.
- e. Ambisi Karir, karyawan memiliki ambisi dalam menyelesaikan target pekerjaan mereka untuk meningkatkan jenjang karir yang diberikan rumah sakit.
- f. Kemandirian dan Otonomi, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri sesuai waktu yang ditentukan.
- g. Rasa Keadilan, karyawan diperlakukan dengan adil dalam bekerja di rumah sakit.

3.2.2.2 Variabel Dependen

Variabel terikat atau (*dependent variable*) dihasilkan dari variabel bebas atau *independent*. Hal ini sering disebut sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas atau *independent* (Sahir, 2022:16). Variabel terikat adalah variabel dalam suatu penelitian yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dapat diukur atau diamati oleh peneliti dan biasanya merupakan hasil yang diharapkan dari penelitian tersebut. Variabel terikat di dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Menurut Kompri (2020:2) Kinerja atau *Performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan target, tujuan, visi serta misi organisasi yang dituangkan lewat perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Abidin and Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam Khaeruman, dkk (2021:17) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan.
- b. Kualitas, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan rumah sakit.
- c. Kerjasama, karyawan mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan rumah sakit.

3.2.3 Definisi Pengukuran Variabel

Dalam pemakaian sehari-hari, pengukuran terjadi apabila suatu alat ukur tertentu digunakan untuk memastikan tinggi, berat, atau ciri lain dari suatu obyek fisik. Menurut artinya dalam kamus, mengukur adalah menemukan luas, dimensi, kuantitas, atau kapasitas sesuatu, khususnya dibandingkan terhadap suatu standar. Dalam kehidupan sehari-hari, kita selalu melakukan pengukuran, misalnya jarak antara rumah dengan tempat kerja, waktu tempuh dari rumah ke tempat kerja, kecepatan kendaraan yang sedang kita naiki, dan lain sebagainya. Akan tetapi dalam penelitian, syarat-syarat pengukuran menjadi sangat ketat. Pengukuran dalam penelitian terdiri dari pemberian angka pada peristiwa-peristiwa empiris sesuai dengan aturan-aturan tertentu (Cooper & Emory, 2019). Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendekatan interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2020:92). Pendekatan penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penilaian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono, (2020:99) yang mengemukakan penelitian kuantitatif

merupakan penelitian yang data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Skala likert merupakan model skala yang banyak digunakan peneliti dalam mengukur sikap, pendapat, persepsi, atau fenomena sosial lainnya. Skala likert yang sering digunakan adalah skala likert dengan lima kategori, yaitu 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= cukup setuju, 4= setuju, 5= sangat setuju. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2020: 147). Skala likert menggunakan lima tingkatan, yaitu:

Table 3.1
Skala Likert

No	Skala	Jumlah
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Cukup Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2020)

3.2.4 Desain Instrumen Penelitian

Menurut Hikmawati (2020:30) Karena penelitian pada hakikatnya merupakan latihan pengukuran, maka alat ukur dalam penelitian disebut instrumen penelitian. Karena instrumen penelitian berfungsi sebagai alat untuk mengukur fenomena alam dan sosial yang menjadi perhatian peneliti, maka semua fenomena tersebut secara khusus disebut variabel.

Peneliti dapat lebih mudah menentukan variabel dan indikator berupa item yang akan digunakan dalam kuesioner dengan menggunakan desain instrumen angket. Untuk memberikan kejelasan yang lebih besar, desain instrumen kuesioner mencakup skala Likert dengan lima alternatif jawaban mulai dari 1 hingga 5.

Table 3.2
Desain Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Instrumen Pernyataan
Lingkungan Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aman 2. Tempat yang layak 3. Orang yang ada di dalam lingkungan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo merasa aman dalam bekerja. 2. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dapat berkonsentrasi di tempat kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai. 3. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dalam menyelesaikan pekerjaan saling membantu sehingga dapat bekerja dengan optimal.
Disiplin Kerja (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat absensi 2. Mematuhi peraturan perusahaan 3. Penggunaan waktu secara efektif 4. Tanggung jawab 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja. 2. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu mematuhi setiap peraturan dan norma-norma dalam pekerjaan mereka. 3. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan. 4. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu berkomitmen dalam bekerja dengan tidak menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaannya.
Motivasi Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Kerja 2. Keterlibatan Kerja 3. Komitmen Organisasional 4. Keinginan Berprestasi 5. Ambisi Karir 6. Kemandirian dan Otonomi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. 2. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan. 3. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu berkomitmen terhadap

	7. Rasa Keadilan	<p>aturan yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang diberikan rumah sakit.</p> <p>4. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menciptakan prestasi dalam bekerja karena dorongan berupa bonus atau <i>reward</i> yang diberikan rumah sakit.</p> <p>5. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo memiliki ambisi dalam menyelesaikan target pekerjaan mereka untuk meningkatkan jenjang karir.</p> <p>6. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri sesuai waktu yang ditentukan rumah sakit.</p> <p>7. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mendapat perlakuan adil dalam bekerja di rumah sakit.</p>
Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Kerjasama 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. 2. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan rumah sakit. 3. Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan rumah sakit.

Sumber: Peneliti (2024)

3.3 Teknik Penentuan Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2020:177), populasi wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempengaruhi kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo sebanyak 120 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2020:82) sampel adalah bagian dari populasi dan biasa mewakili keseluruhan populasi. sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menghitung jumlah sampel yang dipergunakan melalui kuisioner. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 92 orang karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

3.3.3 Teknik Penentuan Sampel

Fokus dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo yang berjumlah 120 karyawan. Penulis dalam teknik pengambilan sample menggunakan rumus Slovin. Secara umum dapat diartikan bahwa Rumus Slovin merupakan suatu sistem matematis yang digunakan dalam menghitung jumlah populasi objek tertentu yang belum diketahui karakteristiknya secara spesifik. Dalam penggunaan Rumus Slovin ini, hal yang pertama kali harus kita lakukan, yaitu Menetapkan Taraf Keyakinan atau *Confidence Level* (95%) terhadap hasil kebenaran, atau Taraf Signikansi Toleransi Kesalahan (0,5) yang akan terjadi. Taraf keyakinan/*Confidence Level* 95% akan kebenaran hasil (maksudnya yaitu yakin bahwa penelitian yang kalian lakukan 95% benar) dan Taraf Signifikansi 0,05 (memastikan hanya 5% saja kesalahan yang akan terjadi) Nalendra (2021:23). Ukuran sampel menurut Slovin ditentukan berdasarkan rumus berikut :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, $e = 5\%$ atau 0,5

Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 karyawan, sehingga presentase kelonggaran yang digunakan adalah 5% dan hasil perhitungan dibulatkan untuk mencapai kesesuaian. Maka untuk mengetahui sampel penelitian ini dengan sebagai berikut :

$$\begin{array}{r}
 120 \\
 \hline
 1 + 120 (0,05)^2 \\
 120 \\
 \hline
 1 + 120 (0,0025) \\
 120 \\
 \hline
 1 + 0,3 \\
 120 \\
 \hline
 1,3 \\
 n = 92
 \end{array}$$

Berdasarkan pada perhitungan diatas sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini disesuaikan menjadi sebanyak 92 karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Hal ini dilakukan untuk mempermudah dan mengelola data untuk hasil pengujian yang lebih baik.

3.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.4.1 Lokasi Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo yang beralamat pada Jl. Letjen Suprpto No.3, Kundi, Kepuhkiriman, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61256.

3.4.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Mei 2024 sampai dengan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan survey lapangan dan pengumpulan data oleh peneliti.

3.5 Prosedur Pengambilan/ Pengumpulan Data

3.5.1 Jenis Data

Teknik pengumpulan data disini menggambarkan bagaimana data dikumpulkan sebelum diolah dan dianalisis. Pengumpulan data yang dilakukan sebagai bagian dari penelitian meliputi:

a. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpul data, Hikmawati, (2020:33). Data ini diperoleh secara langsung dari staf administrasi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo melalui kuisioner yang telah dibagikan.

b. Data Sekunder

Hikmawati, (2020:33) data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data. Data sekunder yang digunakan peneliti ini didapat dari website dan sosial media Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

3.5.2 Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam pembahasan penelitian kali ini yaitu sebagai berikut :

a. Studi Pustaka

Peneliti menggunakan buku yang berhubungan dengan pokok pembahasan yang teliti yaitu mengenai Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

b. Studi Lapangan

Yaitu pengumpulan skripsi dengan mengadakan penelitian secara langsung dilapangan atau objek penelitian seperti:

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan antara dua orang yang bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna mengenai suatu topik tertentu (Hikmawati, 2020:83). Pada penelitian ini menggunakan jenis wawancara terstruktur, dimana peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang diperoleh. Dalam pengumpulan data, peneliti melakukan wawancara dengan salah satu narasumber dari Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

2. Angket atau Kuesioner

Instumen penelitian berupa angket merupakan bagian dari kuesioner (questionnaires), yakni sejumlah pertanyaan yang tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal – hal yang ingin diketahui dari subjek penelitian. (Hikmawati, 2020:34). Pada penelitian ini, dari segi cara menjawab menggunakan kuesioner tertutup yang jawabannya

sudah disediakan peneliti, questioner tersebut dibagikan kepada semua karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

3. Observasi

Observasi merupakan suatu proses kompleks yang terdiri dari proses biologis dan psikologis. Dalam menggunakan metode observasi, yang terpenting adalah 92 mengandalkan pengamatan dan ingatan peneliti (Hardani, 2020:123). Pada penelitian ini, menggunakan jenis observasi terus terang dan observasi yang pasif, dimana peneliti Ketika melakukan penelitiannya terus terang dari awal kepada sumber data bahwa ia sedang melakukan sebuah penelitian selain itu peneliti datang di tempat pengamatan tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan yang berlangsung di tempat tersebut.

3.6 Pengujian Data

Untuk Mendapatkan alat atau instrument pengumpulan data (kuesioner) yang valid maka perlu dilakukan uji validitas dan realibilitas kuesioner, yang akan peneliti uraikan hasilnya pada bab berikutnya. Suatu kuesioner atau hipotesis sangat bergantung pada kualitas data yang dipakai dalam pengujian tersebut. Data penelitian tidak akan berguna jika instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian tidak memiliki reliability (tingkat kehandalan) dan validity (tingkat kesahan) yang tinggi. Pengujin dan pengukuran tersebut menunjukkan konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:125), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Data yang valid adalah data "data yang tidak berbedah" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Adapun rumusan yang digunakan yaitu sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\sum xy) - \sum x \sum y}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2] [n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

X = Skor item

Y = Skor total

XY = Skor pernyataan

N = Jumlah responden untuk diuji coba

r = Korelasi produk momen

Keterangan:

1. Bila $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrument atau item dalam pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti pertanyaan tersebut dinyatakan valid

2. Bila $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka instrument atau item dalam pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total berarti pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:125) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Secara internal realibitas instrument dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrument dengan teknik tertentu. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,60.

3.7 Teknik Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.7.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Definisi analisis regresi linear berganda menurut Sugiyono (2019:307) Analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai factor prediator di manipulasi (di naik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua". Analisa regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independent minimal 2 variabel. Analisa ini digunakan setelah hasil pengujian menunjukan skala interval. Persamaan regresi linier berganda merupakan regresi dengan menggunakan dua atau lebih variabel independent. Bentuk umum persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Kostanta

b = Koefisien regresi

X1 = Varabel Lingkungan Kerja

X2 = Variabel Disiplin Kerja

X3 = Variabel Motivasi Kerja

e = Error (Tingkat Kesalahan)

3.7.1.1 Analisis Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi parsial merupakan suatu nilai determinasi yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y), dimana semakin besar koefisien parsialnya, maka semakin besar pula pengaruh yang diberikan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Koefisien determinasi parsial (R^2) bernilai antara nol dan satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang paling besar menunjukkan variabel yang dominan dalam menjelaskan atau mempengaruhi variabel terikat. Menurut Ghozali (2018:46), nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.7.2 Uji Hipotesis

Pengertian tentang hipotesis adalah sangat perlu dipahami oleh setiap peneliti atau calon peneliti. Dalam proses penelitiannya, para peneliti harus sampai

pada taraf menentukan apakah menggunakan atau tidak menggunakan hipotesis. Seringkali hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap masalah. Arikunto (2019) menuliskan bahwa hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis tidak lain dari jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris.

3.7.2.1 Uji Simultan (Uji f)

Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui pengaruh dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sarwono (2021:88) Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (independent variable) secara gabungan terhadap variabel terikat (dependent variable).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

Langkah pengujian hipotesis dapat dimulai dari menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_1) dalam Uji F dari penelitian ini adalah :

H_0 = Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) = secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_1 = Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) = secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) .

2. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan dalam keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Yang pertama dilakukan adalah menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Taraf signifikansi diperlukan untuk menjadi pembanding dalam menentukan diterima tidaknya hipotesis. Selanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,5$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y). Nilai signifikan penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan data dengan SPSS versi 22 pada table ANOVA dalam kolom Sig.

3.7.2.2 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sarwono (2021:91) Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial, Sehingga dalam penelitian ini Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing komponen dalam manajemen modal kerja yaitu variabel efisiensi kas, piutang dan persediaan terhadap profitabilitas. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Kemudian, menetapkan taraf signifikansi sebesar 0,05. Lebih lanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai signifikansi penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan dengan SPSS pada table coefficients dalam kolom Sig.

2. Merumuskan Hipotesis

Uji t juga memerlukan perumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Hipotesis nol dan hipotesis alternatif dalam Uji t dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_1 = Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3.7.2.3 Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Untuk mengetahui variabel mana yang dominan pengaruhnya diantara variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan. Menurut Ghazali (2020:88) uji dominan merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui variabel

bebas mana yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi nilai variabel terikat dalam suatu model regresi linear, maka digunakan uji *Standardized Coefficient* dengan melihat nilai koefisien beta yang paling besar. Variabel yang memiliki koefisien beta terbesar merupakan variabel bebas (X) yang dominan pengaruhnya terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo



Sumber: Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo (2024)

Gambar 4. 1
Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo berawal dari praktek Bidan Sumiati, Amd Keb, yang waktu itu pada tahun 1984 adalah sebagai Pegawai Negeri Sipil. Peningkatan tempat praktek bidan menjadi Rumah Bersalin dengan mengangkat tenaga perawat dan tenaga bidan junior mampu menjadikan fasilitas kesehatan ini sebagai alternatif utama masyarakat sekitar untuk memperoleh pelayanan KB, imunisasi, pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan serta pemeriksaan bayi sehat.

Sekitar tahun 1991, dokter Spesialis Obgyn dan dokter Spesialis Anak bekerja sama dengan istilah praktek bersama, mampu menjadikan Rumah Bersalin

ini menjadi cikal bakal Rumah Sakit Ibu dan Anak. Bulan Desember 2018 ditetapkan menjadi RSUD Prima Husada yang ditetapkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Pemerintahan Kabupaten Sidoarjo.

Pelayanan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo merupakan pelayanan kesehatan yang terintegrasi dengan semua pelayanan di rumah sakit, yang berfungsi untuk menegakkan diagnose, memantau pemberian pengobatan, memantau hasil pengobatan, dan menilai prognosa suatu penyakit. Pelayanan ini wajib memenuhi standar yang telah ditentukan secara nasional, dan memenuhi peraturan dan undang-undang yang ada di Indonesia. Pelayanan yang sesuai standar tersebut merupakan upaya untuk memberikan jaminan mutu (quality assurance) pelayanan baik kepada dokter maupun pihak pasien. Disamping itu pihak pengguna baik dokter ataupun pasien menuntut pelayanan dalam waktu yang cepat namun tetap akurat, sehingga tepatnya waktu pelaporan hasil juga merupakan satu hal yang penting untuk memberikan kepuasan kepada pihak pengguna. Buku pedoman pelayanan ini memuat pedoman-pedoman sebagai acuan pelaksanaan pelayanan, sehingga pelayanan dapat terstandarisasi dan menjamin mutu pelayanan sesuai dengan visi, misi, dan tujuan Pelayanan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

4.1.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo antara lain:

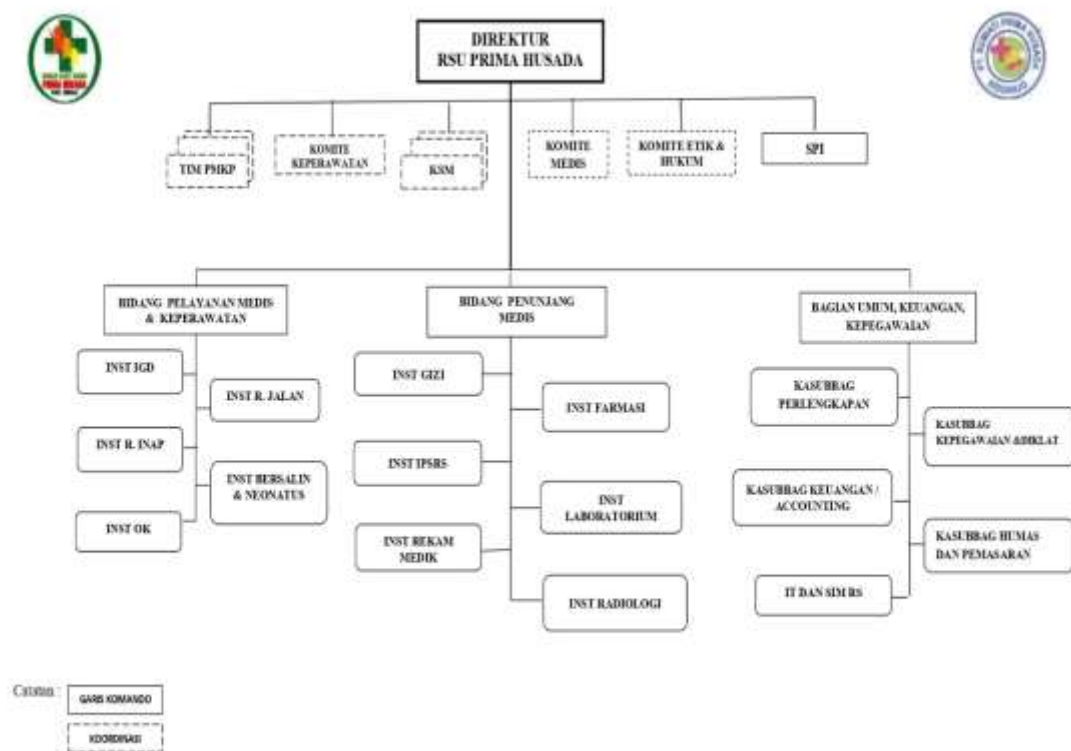
Visi:

“Menjadi Rumah Sakit Pilihan Keluarga dan Masyarakat”

Misi:

1. Mengoptimalkan mutu pelayanan dan beretika sesuai dengan standar.
2. Meningkatkan kinerja dan pelayanan kesehatan yang menyeluruh berorientasi pada pasien.
3. Melaksanakan Pelayanan yang terjangkau, aman, nyaman dan memuaskan.
4. Membangun sumber daya manusia rumah sakit yang professional serta fasilitas dan peralatan yang sesuai standar.

4.1.3 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo



Sumber: Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo (2024)

Gambar 4. 2
Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

4.1.4 Pelayanan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

Pelayanan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo antara lain:

1. IGD 24 Jam

Pelayanan instalasi gawat darurat meliputi ECG, perawatan luka, pertolongan pertama, serta tindakan medis lainnya.

2. Instalasi Farmasi 24 jam

Instalasi farmasi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo melayani 24 jam.

3. Laboratorium 24 jam

Laboratorium Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo melayani 24 jam.

4. Radiologi

Pemeriksaan radiologi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo berguna untuk membantu dokter melihat kondisi bagian dalam tubuh pasien. Pemeriksaan radiologi dilakukan dengan menggunakan sejumlah media, seperti sinar-X, medan magnet, gelombang suara, dan cairan radioaktif.

5. Poli Rawat Jalan

Poli rawat jalan yang ada di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo terdiri dari:

- a. Poli Anak
- b. Poli Kandungan
- c. Poli Penyakit Dalam
- d. Poli Bedah
- e. Poli Jantung dan Pembuluh Darah
- f. Poli Mata
- g. Poli Gigi

h. Poli KIA

6. Rawat Inap

Rawat inap jalan yang ada di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo terdiri dari:

a. VIP

Fasilitas: 1 Bed Pasien, 1 Bed Penunggu, Sofa Penunggu, Dispenser, Lemari Es, Kamar Mandi Dalam

b. Kelas I

Fasilitas: Bed Pasien, Kursi Penunggu, Kamar Mandi Dalam

c. Kelas II

Fasilitas: Bed Pasien, Kursi Penunggu, Kamar Mandi Dalam

d. Kelas III

Fasilitas: Bed Pasien, Kursi Penunggu, Kamar Mandi Dalam

e. ICU

f. Isolasi

7. Kamar Operasi

Kamar operasi pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo ruangan khusus memberikan pelayanan berkualitas kepada pasien saat sebelum, selama, dan sesaat sesudah dilakukan tindakan pembedahan.

8. Instalasi Gizi

Instalasi gizi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo suatu rangkaian kegiatan mulai dari perencanaan menu sampai dengan pendistribusian makanan kepada pasien, melalui pemberian makanan/diet yang tepat dalam rangka pencapaian status kesehatan yang optimal.

9. Instalasi Sterilisasi dan Laundry

Instalasi sterilisasi dan laundry Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo adalah tempat pencucian linen yang dilengkapi dengan sarana penunjangnya berupa mesin cuci, alat disinfektan, mesin uap (steam boiler), pengering, dan meja setrika.

10. Pemeliharaan Sarana

Pemeliharaan sarana Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo unit fungsional untuk melaksanakan kegiatan teknis instalasi, pemeliharaan dan perbaikan, agar fasilitas yang menunjang pelayanan kesehatan di rumah sakit yaitu sarana, prasarana dan peralatan alat kesehatan rumah sakit selalu berada dalam keadaan layak pakai guna menunjang pelayanan kesehatan yang prima kepada pelanggan.

11. Rekam Medik

Rekam medik Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo membut berkas berisi catatan dan dokumen tentang pasien yang berisi identitas, pemeriksaan, pengobatan, tindakan medis lain pada sarana pelayanan kesehatan untuk rawat jalan, rawat inap.

4.2 Data dan Deskripsi Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, obyek yang diambil sebagai sampel adalah karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Karyawan yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 92 orang. Berdasarkan data responden melalui

kuesioner didapat kondisi karyawan berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan, masa kerja, tingkat pendidikan akhir dan masa kerja.

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data tentang jenis kelamin karyawan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo pada tahun 2024 yang dapat dilihat di tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	15 orang	16,3%
Perempuan	77 orang	83,7%
Jumlah	92 orang	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo yang berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 orang atau sekitar 16,3% dan responden yang jenis kelamin perempuan sebanyak 77 orang atau sekitar 83,7. Dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan adalah perempuan 77 orang atau sekitar 83,7%.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh data responden tentang usia karyawan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo pada tahun 2024 yang dapat dilihat di tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia Pada Rumah Sakit Umum
Prima Husada Waru Sidoarjo

Usia	Jumlah	Prosentase
20 – 30 tahun	57 orang	62%
31 – 40 tahun	22 orang	23,9%
41 – 50 tahun	11 orang	12%
>51 tahun	2 orang	2,1%
Jumlah	92 orang	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo responden yang berdasarkan berusia 20 – 30 tahun sebanyak 57 orang atau sekitar 62%, responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 22 orang atau sekitar 23,9%, responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 11 orang atau sekitar 12%, responden yang berusia 51 tahun keatas sebanyak 2 orang atau sekitar 2,1%. Dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan adalah berusia 20 – 30 tahun sebanyak 57 orang atau sekitar 62%.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data responden berdasarkan jabatan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo pada tahun 2024 yang dapat dilihat di tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan Pada Rumah Sakit Umum
Prima Husada Waru Sidoarjo

Jabatan	Jumlah	Prosentase
Dokter	15 orang	16,3%
Bidan	8 orang	8,7%
Perawat Kesehatan	42 orang	45,7%
Tenaga Teknis Kefarmasian	4 orang	4,3%
Analisis Kesehatan	5 orang	5,4%
Radigrafer	1 orang	1,1%
Rekam Medis	4 orang	4,3%
Front Liner	4 orang	4,3%
Humas dan Pemasaran	1 orang	1,1%
IT	1 orang	1,1%
Admin	3 orang	3,3%
Kasir	1 orang	1,1
Driver	2 orang	2,2%
Security	1 orang	1,1%
Jumlah	92 orang	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa responden Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo yang berdasarkan jabatan Dokter 15 orang atau sekitar 16,3%, responden yang berdasarkan jabatan Bidan 8 orang atau sekitar 8,7%, responden yang berdasarkan jabatan Perawat Kesehatan 42 orang atau sekitar 45,7%, responden yang berdasarkan jabatan Tenaga Teknis Kefarmasian 4 orang atau sekitar 4,3%, responden yang berdasarkan jabatan Analisis Kesehatan 5 orang atau sekitar 5,4%, responden yang berdasarkan jabatan Radigrafer 1 orang atau sekitar 1,1%, responden yang berdasarkan jabatan Rekam Medis 4 orang atau

sekitar 4,3%, responden yang berdasarkan jabatan Front Liner 4 orang atau sekitar 4,3%, responden yang berdasarkan jabatan Humas dan Pemasaran 1 orang atau sekitar 1,1%, responden yang berdasarkan jabatan IT 1 orang atau sekitar 1,1%, responden yang berdasarkan jabatan Admin 3 orang atau sekitar 3,3%, responden yang berdasarkan jabatan Kasir 1 orang atau sekitar 1,1%, responden yang berdasarkan jabatan Driver 2 orang atau sekitar 2,2%, responden yang berdasarkan jabatan Security 1 orang atau sekitar 1,1. Dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan adalah responden dengan jabatan perawat kesehatan 42 orang atau sekitar 45,7%.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data reponden tingkat pendidikan karyawan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo pada tahun 2024 yang dapat dilihat di tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Akhir Pada
Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMK/SMA	7 orang	7,6%
Diploma	46 orang	50%
S1	29 orang	31,5%
S2	10 orang	10,9%
S3	-	-
Jumlah	92 orang	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo yang berdasarkan tingkat pendidikan akhir

SMA/SMK sebanyak 7 orang atau sekitar 7,6%, responden yang berpendidikan akhir Diploma sebanyak 46 orang atau sekitar 50%, responden yang berpendidikan akhir S1 sebanyak 29 orang atau sekitar 31,5%, responden yang berpendidikan akhir S2 sebanyak 10 orang atau sekitar 10,9%, dan responden yang berpendidikan akhir S3 sebanyak 0. Dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan adalah tingkat pendidikan akhir Diploma sebanyak 46 orang atau sekitar 50%.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan diperoleh data responden tentang masa kerja di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo pada tahun 2024 yang dapat dilihat di tabel 4.5 sebagai berikut :

Tabel 4 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja
Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
0-5 Tahun	50 orang	54,3%
5-10 Tahun	34 orang	37%
11-15 Tahun	3 orang	3,3%
16-20 Tahun	4 orang	4,3%
21-25 Tahun	1 orang	1,1%
26-30 Tahun	-	-
>31 Tahun	-	-
Jumlah	92 orang	100%

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa responden Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo yang berdasarkan masa kerja selama 0 – 5 tahun sebanyak 50 orang atau sekitar 54,3%, responden yang berdasarkan masa kerja

selama 5 – 10 tahun sebanyak 34 orang atau sekitar 37%, responden yang berdasarkan masa kerja selama 11 – 15 tahun sebanyak 3 orang atau sekitar 3,3 %, responden yang berdasarkan masa kerja selama 16 – 20 tahun sebanyak 4 orang atau sekitar 4,3%, responden yang berdasarkan masa kerja selama 21 – 25 tahun sebanyak 1 orang atau sekitar 1,1%, responden yang berdasarkan masa kerja selama 26 – 30 tahun sebanyak 0 responden yang berdasarkan masa kerja selama lebih dari 31 tahun sebanyak 0. Dapat disimpulkan bahwa responden yang dominan adalah masa kerja 0 - 5 tahun sebanyak 50 orang atau sekitar 54,3%.

4.2.2 Deskripsi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini menggambarkan tanggapan responden dalam menjawab instrumen penelitian mengenai Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakteristik dan jawaban karyawan terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel. Untuk jawaban karyawan didapat dari besarnya interval kelas mean setelah diketahui, kemudian dibuat rentang skala sehingga dapat diketahui dimana letak rata-rata penilaian karyawan terhadap setiap variabel yang dipertanyakan. Contoh tentang skala mean tersebut ditunjukkan sebagai berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Dengan hasil Interval 0,8 maka dapat disimpulkan kriteria rata-rata dari jawaban karyawan:

- a. $4,20 - < 5,00 =$ Sangat Setuju
- b. $3,40 - < 4,20 =$ Setuju
- c. $2,60 - < 3,40 =$ Cukup Setuju
- d. $1,80 - < 2,60 =$ Tidak Setuju
- e. $1,00 - < 1,80 =$ Sangat Tidak Setuju

4.2.2.1 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berikut adalah tanggapan responden pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo tentang Lingkungan Kerja (X1) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Tentang Variabel Lingkungan Kerja (X1)
Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Skor Bobot (X1)	Mean
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo merasa aman dalam bekerja	28	62	2	0	0	394	3.94
	Presentase (%)	30.4	67.4	2.2	0	0		
2	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dapat berkonsentrasi di tempat kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai.	26	64	2	0	0	392	3.92
	Presentase (%)	28.3	69.6	2.2	0	0		
3	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dalam penyelesaian pekerjaan saling membantu sehingga dapat bekerja dengan optimal.	27	63	2	0	0	393	3.93
	Presentase (%)	29.3	68.5	2.2	0	0		
	Total Presentase X1	29,3	68,5	2,2	0	0		
	Mean							3.93

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.6 menunjukkan hasil jawaban responden sebagai berikut, untuk pernyataan 1 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo merasa aman dalam bekerja”. Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 67,4%. Untuk pernyataan 2 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dapat berkonsentrasi di tempat kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai” Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 69,5%. Untuk pernyataan 3 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dalam penyelesaian pekerjaan saling membantu sehingga dapat bekerja dengan optimal.” Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 68,5%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa 68,5% tanggapan karyawan pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 3,93. Nilai ini termasuk dalam kategori “setuju” yang artinya sebagian besar menyatakan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dapat berkonsentrasi di tempat kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai.

4.2.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X2)

Berikut adalah tanggapan responden pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo tentang Disiplin Kerja (X2) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja (X2)
Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Skor Bobot (X2)	Mean
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja.	10	64	12	4	2	352	3.52
	Presentase (%)	10.9	69.6	13.0	4.3	2.2		
2	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu mematuhi setiap peraturan dan norma-norma dalam pekerjaan mereka.	9	66	2	3	1	322	3.22
	Presentase (%)	9.8	71.7	2.2	3.3	1.1		
3	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan.	27	63	2	0	0	393	3.93
	Presentase (%)	29.3	68.5	2.2	0	0		
4	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu berkomitmen dalam bekerja dengan tidak menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaannya.	17	64	9	1	1	371	3.71
	Presentase (%)	18.5	69.6	9.8	1.1	1.1		
	Total Presentase X2	17,1	69,8	6,8	2,2	1,1		
	Mean							3.59

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil jawaban responden sebagai berikut, untuk pernyataan 1 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja”. Sebagaian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 69,6%. Untuk pernyataan 2 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu mematuhi setiap peraturan dan norma-norma dalam pekerjaan mereka.” Sebagaian besar karyawan menyatakan setuju

dengan presentase 71,7%. Untuk pernyataan 3 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan” Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 68,5%. untuk pernyataan 4 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu berkomitmen dalam bekerja dengan tidak menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaanya”. Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 69,6%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa 69,8 tanggapan karyawan pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 3,59. Nilai ini termasuk dalam kategori “setuju” yang artinya sebagian besar menyatakan bahwa karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu mematuhi setiap peraturan dan norma-norma dalam pekerjaan mereka.

4.2.2.3 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X3)

Berikut adalah tanggapan responden pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo tentang Motivasi Kerja Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi Kerja (X3)
Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Skor Bobot (X3)	Mean
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.	0	3	33	53	3	220	2.20
	Presentase (%)	0	3.3	35.9	57.6	3.3		

2	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan.	2	7	13	57	13	204	2.04
	Presentase (%)	2.2	7.6	14.1	62.0	14.1		
3	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu berkomitmen terhadap aturan yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang diberikan rumah sakit.	2	10	12	62	6	211	2.11
	Presentase (%)	2.2	10.9	13.0	67.4	6.5		
4	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menciptakan prestasi dalam bekerja karena dorongan berupa bonus atau reward yang diberikan rumah sakit.	0	0	7	74	11	180	1.80
	Presentase (%)	0	0	7.6	80.4	12.0		
5	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo memiliki ambisi dalam menyelesaikan target pekerjaan mereka untuk meningkatkan jenjang karir.	0	2	5	75	10	183	1.83
	Presentase (%)	0	2.2	5.4	81.5	10.9		
6	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri sesuai waktu yang ditentukan rumah sakit.	5	11	9	62	5	225	2.25
	Presentase (%)	5.4	12.0	9.8	67.4	5.4		
7	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mendapat perlakuan adil dalam bekerja di rumah sakit	5	11	17	55	4	234	2.34
	Presentase (%)	5.4	12.0	18.5	59.8	4.3		
Total Presentase X3		2,2	6,89	14,9	68,0	8,07		
Mean								2.08

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan hasil jawaban responden sebagai berikut, untuk pernyataan 1 “Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo”. Sebagian besar karyawan

menyatakan tidak setuju dengan presentase 57,6%. Untuk pernyataan 2 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan” Sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dengan presentase 62%. Untuk pernyataan 3 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu berkomitmen terhadap aturan yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang diberikan rumah sakit” Sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dengan presentase 67,4%. Untuk pernyataan 4 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menciptakan prestasi dalam bekerja karena dorongan berupa bonus atau reward yang diberikan rumah sakit.”. Sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dengan presentase 80,4%. Untuk pernyataan 5 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo memiliki ambisi dalam menyelesaikan target pekerjaan mereka untuk meningkatkan jenjang karir”. Sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dengan presentase 81,5%. Untuk pernyataan 6 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri sesuai waktu yang ditentukan rumah sakit”. Sebagian besar karyawan menyatakan tidak setuju dengan presentase 67,4%. Untuk pernyataan 7 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mendapat perlakuan adil dalam bekerja di rumah sakit”. Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 59,8%. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa 68% tanggapan karyawan pada variabel Disiplin Kerja (X3) sebesar 2,08. Nilai ini termasuk dalam kategori “tidak setuju” yang artinya sebagian besar menyatakan bahwa karyawan

Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo memiliki ambisi dalam menyelesaikan target pekerjaan mereka untuk meningkatkan jenjang karir.

4.2.2.4 Deskripsi Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut adalah tanggapan responden pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo tentang Motivasi Kerja Kerja (X3) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

No	Pernyataan	Skor					Frekuensi (F) x Skor Bobot (X1)	Mean
		SS	S	CS	TS	STS		
		5	4	3	2	1		
1	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan.	22	65	5	0	0	385	3.85
	Presentase (%)	23.9	70.7	5.4	0	0		
2	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan rumah sakit.	21	65	5	1	0	382	3.82
	Presentase (%)	22.8	70.7	5.4	1.1	0		
3	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan rumah sakit.	18	69	5	0	0	381	3.81
	Presentase (%)	19.6	70.0	5.4	0	0		
	Total Presentase X3	22,1	70,5	5,4	0,37	0		
	Mean							3.82

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukan hasil jawaban responden sebagai berikut, untuk pernyataan 1 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan”.
 Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 70,7%. Untuk pernyataan 2 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan rumah sakit.”
 Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 70,7%. Untuk pernyataan 3 “Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan rumah sakit”. Sebagian besar karyawan menyatakan setuju dengan presentase 70%.
 Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa 70,5 tanggapan karyawan pada variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 3,82. Nilai ini termasuk dalam kategori “setuju” yang artinya sebagian besar menyatakan bahwa Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan.

4.3 Analisis Hasil Penelitian dan Pengujian Hipotesis

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019:125), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Data yang valid adalah data "data yang tidak berbeda" antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Bila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan valid dan sebaliknya Bila $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrument dinyatakan tidak valid. Suatu indikator dikatakan valid apabila jumlah sampel 92 dengan tingkat signifikasi 0,05 maka df

= $92 - 2 = 90$. Nilai $R_{hitung} > R_{tabel} (0.2050) = \text{Valid}$. Pengujian validitas digunakan dengan bantuan program SPSS versi 22 yang dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrument	Rhitung	Tanda	Rtabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,916	>	0.2050	VALID
	X1.2	0,929	>	0.2050	VALID
	X1.3	0,922	>	0.2050	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,908	>	0.2050	VALID
	X2.2	0,946	>	0.2050	VALID
	X2.3	0,892	>	0.2050	VALID
	X2.4	0,899	>	0.2050	VALID
Motivasi Kerja (X3)	X3.1	0,664	>	0.2050	VALID
	X3.2	0,860	>	0.2050	VALID
	X3.3	0,927	>	0.2050	VALID
	X3.4	0,374	>	0.2050	VALID
	X3.5	0,528	>	0.2050	VALID
	X3.6	0,881	>	0.2050	VALID
	X3.7	0,894	>	0.2050	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,911	>	0.2050	VALID
	Y2	0,821	>	0.2050	VALID
	Y3	0,916	>	0.2050	VALID

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji validitas memperlihatkan, nilai R_{hitung} setiap instrumen lebih besar dibandingkan nilai R_{tabel} , hal ini menunjukkan instrument dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019:125) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Pada uji reliabilitas menggunakan analisis alpha cronbach jika nilai alpha cronbach menunjukkan angka $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut dapat dikatakan reliabel atau konsisten dalam mengukur. Berikut adalah hasil dari pengujian reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alphas	Tanda	Minimal Cronbach's Alphas Yang Disyaratkan	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,912	>	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,930	>	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X3)	0,880	>	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,853	>	0,60	Reliabel

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.11 terlihat bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) serta variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) masing – masing dinyatakan reliabel karena alpha cronbrach yang dihasilkan masing – masing variabel berada diatas 0,60.

4.3.3 Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) variabel lingkungan kerja (X1), variabel disiplin kerja (X2), variabel motivasi kerja (X3) terhadap variabel terikat (dependent) kinerja karyawan (Y). Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dihitung berdasarkan analisis pada program SPSS dengan diperoleh hasil analisis regresi linier berganda seperti pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda
Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.170	1.272		4.851	.000
X1	.088	.100	.089	.883	.379
X2	.255	.054	.468	4.759	.000
X3	.073	.032	.218	2.282	.025

a. Dependent Variable: Y
 Sumber: Peneliti (2024)

Dari tabel 4.11 maka dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 6,170 + 0,088X_1 + 0,255X_2 + 0,073X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa:

1. Dari tabel diatas dapat diketahui nilai konstanta sebesar 6,170 artinya jika variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) bernilai 0 (nol), maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan berada pada angka 6.170. Atau jika tidak ada pengaruh dari variabel-variabel bebas Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) maka variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) mengalami perubahan.
2. Nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,088 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Lingkungan Kerja (X1) ditingkatkan dengan cara sendiri-sendiri maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,088 dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) konstan.
3. Nilai koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,255 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Disiplin Kerja (X2) ditingkatkan dengan cara sendiri-sendiri maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,255 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X3) konstan.
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X3) sebesar 0,073 dan bernilai positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah. Artinya jika Motivasi Kerja (X3) ditingkatkan dengan cara sendiri-sendiri maka dapat meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,073 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X3) konstan.

4.3.4 Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R Square)

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien korelasi (R) dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R Square) seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.13
Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R Square)
Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.600	.58646

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.13 diketahui dari hasil analisis persamaan regresi linier berganda didapat nilai koefisien korelasi R sebesar 0,783 dan besarnya nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,613 atau 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa 61,3% variasi naik turunnya Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variasi naik turunnya lingkungan kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan motivasi kerja (X3) sedangkan sisanya 38,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian.

4.3.5 Pengujian Hipotesis

4.3.5.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji hipotesis dengan menggunakan Uji F dimaksudkan agar dapat diketahui

pengaruh dari Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sarwono (2021:88) Uji F dipergunakan untuk melihat pengaruh dari semua variabel bebas (independent variable) secara gabungan terhadap variabel terikat (dependent variable).

Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

Langkah pengujian hipotesis dapat dimulai dari menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternative. Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a) dalam Uji F dari penelitian ini adalah :

H_0 = Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3)
= secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_a = Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3)
= secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) .

2. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan dalam keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Yang pertama Menetapkan Taraf Keyakinan atau Confidence Level (95%) terhadap hasil kebenaran, atau Taraf Signikansi Toleransi Kesalahan 5% atau 0,05 yang akan terjadi. Taraf keyakinan/Confidence Level 95% akan kebenaran hasil (maksudnya yaitu yakin bahwa penelitian yang kalian lakukan

95% benar) dan Taraf Signifikansi 0,05 (memastikan hanya 5% saja kesalahan yang akan terjadi) Nalendra (2021:23). Taraf signifikansi diperlukan untuk menjadi pembanding dalam menentukan diterima tidaknya hipotesis. Selanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut :

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Artinya variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan (Y).

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n-k) = F(3; 92-3) = F(3; 89) = \mathbf{2,71}$$

Adapun hasil analisis uji F (hasil pengujian hipotesis) dengan bantuan program SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.892	3	15.964	11.604	.000 ^b
	Residual	121.064	88	1.376		
	Total	168.957	91			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X3

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa nilai signifikansi pada uji F sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai Fhitung adalah sebesar 11,604 dan Ftabel adalah sebesar 2,71. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel ($11,604 > 2,71$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian H_1 dapat diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.5.2 Pengujian Hipotesis Kedua (Uji t)

Menurut Sarwono (2021:91) Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri atau parsial, Sehingga dalam penelitian ini Uji t dipergunakan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas yaitu lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS. Langkah-langkah yang dilakukan dalam melakukan Uji t adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Dasar Pengambilan Keputusan

Dasar pengambilan keputusan dalam hal ini maksudnya adalah dasar yang digunakan sehingga dapat menetapkan diterima tidaknya hipotesis penelitian. Taraf Signifikansi 0,05 (memastikan hanya 5% saja kesalahan yang akan terjadi) Nalendra (2021:23). Lebih lanjutnya dapat dilihat melalui kriteria atau dasar pengambilan keputusan berikut:

- c. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- d. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Nilai signifikansi penelitian dapat diketahui dari hasil pengolahan dengan SPSS

pada table coefficients dalam kolom Sig.

2. Merumuskan Hipotesis

Uji t memerlukan perumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_1). Hipotesis nol dan hipotesis alternatif dalam Uji t dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 = Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

H_1 = Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

$$T_{\text{tabel}} = t(a:2 ; n-k-1) = t(0,05:2 ; 92-3-1) = (0,025 ; 88) = 1.662$$

Adapun hasil analisis uji t (hasil pengujian hipotesis) dengan program SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.170	1.272		4.851	.000
Lingkungan Kerja X1	.088	.100	.089	.883	.379
Disiplin Kerja X2	.255	.054	.468	4.759	.000
Motivasi Kerja X3	.073	.032	.218	2.282	.025

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil Uji t, menunjukkan bahwa :

1. Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah

sebesar $0,379 > 0,05$ dengan nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X1) $0,883 < t$ tabel $1,662$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti variabel Lingkungan Kerja (X1) terdapat pengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung $4,759 > t$ tabel $1,662$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak yang berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Motivasi Kerja X3 terhadap Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,025 < 0,05$ dengan nilai t hitung $2,282 > t$ tabel $1,662$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima dan H_0 ditolak yang berarti variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3.5.3 Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Dari hasil regresi linier berganda diperoleh pembuktian variabel bebas mana yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel terikat. Adapun pembuktian dominan dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients Beta* pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.16
Hasil Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	6.170	1.272		4.851	.000
Lingkungan Kerja X1	.088	.100	.089	.883	.379
Disiplin Kerja X2	.255	.054	.468	4.759	.000
Motivasi KerjaX3	.073	.032	.218	2.282	.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat nilai koefisien beta untuk Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,089, untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 0,468, dan untuk Motivasi Kerja (X3) adalah 0,218. Variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien beta sebesar 0,468 yang merupakan nilai terbesar diantara variabel bebas lain. Sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja (X2) yang dominan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel independen yakni Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja (X3) mempunyai hubungan yang erat dengan variabel dependen yakni Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo, variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja pada Karyawan. Variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

sebesar 61,3% sedangkan sisanya sebesar 38,7% dipengaruhi oleh faktor lain atau variabel lain diluar penelitian ini.

4.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) Secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Fhitung adalah sebesar 11,604 pada nilai signifikansi 0,05 dan Ftabel adalah sebesar 2,71. Karena Fhitung lebih besar dari Ftabel ($11,604 > 2,71$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian H_1 dapat diterima, hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja, mempunyai pengaruh simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo setiap kenaikan variabel bebas akan diikuti oleh kenaikan variabel terkait. Dengan demikian hipotesis yang telah dirumuskan menyebutkan “Bahwa Variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo” terbukti kebenarannya.

Meningkatnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Jika lingkungan kerja di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo memberikan kenyamanan kepada karyawan saat bekerja dapat mendukung agar pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien maka kinerja karyawan akan meningkat dengan berjalannya tingkat kedisiplinan karyawan yang sesuai dengan peraturan dan SOP Rumah Sakit Umum Prima

Husada Waru Sidoarjo maka akan dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Yeti Prahesti, Erwin Dyah Astawinetu (2023) “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karmand Mitra Andalan Surabaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. Kemudian sejalan dengan penelitian dari Bunga Permata Sari dan Ranthi Pancasasti (2022) “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan masing-masing sebesar 26,50% dan 29,53%.

4.4.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,379 > 0,05$ dengan nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,883 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 1,662. Maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri-sendiri variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

Menurut Sedarmayati dalam Khaeruman (2021:55) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo, akan tetapi hasil dari lingkungan kerja tidak signifikan dikarenakan karyawan menyatakan bahwa di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo merasa aman dalam bekerja, karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dapat berkonsentrasi di tempat kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai, dan karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dalam penyelesaian pekerjaan saling membantu sehingga dapat bekerja dengan optimal dan dari hasil tersebut sudah berjalan dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian dari Immanuel, V., & Graciafemandy, M.A. (2024). Pengaruh Transformational Leadership, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandum Parahita Lestantun. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa kinerja karyawan PT Pandum Parahita Lestantun (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh penggunaan kepemimpinan transformatif (X1) dan kepuasan kerja (X3) dan dipengaruhi secara tidak signifikan oleh penggunaan lingkungan kerja (X2). Secara keseluruhan, ketiga faktor tersebut, yaitu kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, memberikan dampak sebanyak 50,7 persen terhadap kinerja

karyawan di perusahaan tersebut. Terdapat faktor tambahan yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini dapat menjelaskan sebagian sisanya.

4.4.3 Variabel Disiplin Kerja (X2) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 4,759 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,662. Maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri – sendiri variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

Menurut Harras, dkk (2020:109), disiplin kerja adalah bagaimana setiap karyawan taat pada peraturan organisasi/pimpinan atau karyawan melaksanakan perintah organisasi/pimpinan (dalam ruang lingkup pekerjaan).

Disiplin kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Disiplin kerja diperlukan ditingkatkan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Tingkat disiplin yang diterapkan oleh karyawan membantu karyawan dapat menggunakan waktu secara efektif dalam memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan, hadir bekerja tepat waktu, mematuhi peraturan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo, dan berkomitmen dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tidak menunda-nundanya. Dengan cara seperti itu, maka dengan kedisiplinan karyawan dalam bekerja akan lebih mudah untuk

menyelesaikan pekerjaan dan karyawan akan lebih efektif untuk meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yeti Prahesti, Erwin Dyah Astawinetu (2023) “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Karmand Mitra Andalan Surabaya”. Hasil lain menunjukkan bahwa secara parsial Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya, sedangkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya.

4.4.4 Variabel Motivasi Kerja (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar $0,025 < 0,05$ dengan nilai t hitung variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar 2,282 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,662. Maka dapat disimpulkan dengan cara sendiri – sendiri variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

Secara bahasa, motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti dorongan atau alasan di balik tindakan atau perilaku seseorang. Motivasi mengacu pada kekuatan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, melakukan, atau mencapai sesuatu (Sinambela, 2021). Kata "motivasi" sendiri merujuk pada

keadaan pikiran, perasaan, atau dorongan yang memotivasi individu untuk mencapai tujuan, berusaha lebih baik, atau mengambil tindakan tertentu.

Motivasi kerja merupakan salah satu variabel yang berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Motivasi kerja dibutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Pemberian *Reward* yang semakin besar maka akan semakin tinggi juga usaha karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Jenjang karir yang menjanjikan juga membantu untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo menjadi memiliki ambisi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Pemberian *reward* ataupun jenjang karir yang sesuai dengan kebutuhan, keadilan, dan kelayakan karyawan maka akan mendukung karyawan dalam bekerja karena sebagian biaya hidup menjadi terjamin dengan adanya *reward* ataupun jenjang karir yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bunga Permata Sari dan Ranthy Pancasasti (2022) “Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, akan tetapi disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Shinko Plantech. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan motivasi kerja

berpengaruh langsung positif signifikan terhadap kinerja karyawan masing-masing sebesar 26,50% dan 29,53%.

4.4.5 Variabel Bebas Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda diketahui yang memiliki nilai koefisien standar beta untuk Lingkungan Kerja (X1) adalah 0,089, untuk Disiplin Kerja (X2) adalah 0,468 dan untuk Motivasi Kerja (X3) adalah 0,218. Sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Hipotesis ketiga menyatakan “Bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo” terbukti kebenarannya.

Dengan demikian, sesuai dengan hipotesis yang menyebutkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo terbukti kebenarannya. Hal tersebut dibuktikan oleh hasil uji T yang menghasilkan nilai koefisien standar beta untuk variabel disiplin kerja memiliki nilai yang paling tinggi diantara variabel lainnya sebesar 0,468.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada pengujian dan penganalisisan data pada bab sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh simultan dan signifikan dari variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Hal ini terbukti dari uji F (Simultan) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai Fhitung adalah sebesar 11,604 dan Ftabel adalah sebesar 2,71. Maka dapat disimpulkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($11,604 > 2,71$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja, berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.
2. Terdapat pengaruh secara parsial dan tidak signifikan dari variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Hal itu telah dibuktikan dengan menggunakan uji t, yang menghasilkan nilai t hitung pada variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,883 < t \text{ tabel}$ sebesar 1,662 dengan nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar $0,379 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak dan H_0 diterima yang berarti variabel

Lingkungan Kerja (X1) terdapat pengaruh secara parsial dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Hal itu telah dibuktikan dengan menggunakan uji t, yang menghasilkan nilai t hitung pada variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar $4,759 > t \text{ tabel } 1,662$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang sudah ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Hal itu telah dibuktikan dengan menggunakan uji t, yang menghasilkan nilai thitung variabel Motivasi Kerja (X3) sebesar $2,282 > t \text{ tabel } 1,662$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,025 < 0,05$ artinya nilai signifikansi lebih kecil dari taraf yang sudah ditentukan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 diterima dan H0 ditolak yang berarti variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Dari hasil uji regresi linear berganda variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai *Standardized of Coefficients Beta* tertinggi sebesar 0,468. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2)

berpengaruh secara dominan terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti yaitu:

1. Bagi Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo

a. Secara Simultan

Dikarenakan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo. Maka Rumah Sakit harus meningkatkan Lingkungan Kerja Pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo, juga harus meningkatkan Disiplin Kerja pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dan lebih meningkatkan Motivasi Kerja pada Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo denagan agar Rumah Sakit jauh lebih baik.

b. Secara Parsial

Terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan dari variabel bebas yang terdiri dari variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Motivasi Kerja (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) pada Rumah Sakit Umum Prima Husada waru Sidoarjo. Sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh secara parsial dan tidak signifikan dikarenakan karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada waru Sidoarjo dapat bekerja dengan optimal dan dari hasil tersebut sudah berjalan dengan baik. Kemudian terkait

variabel Disiplin Kerja (X2) Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo belum mampu memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga untuk kedepannya diharapkan mampu lebih meningkatkan kinerjanya dengan dapat memprioritaskan pekerjaannya. Dan untuk variabel Motivasi Kerja (X3) diketahui bahwa karyawan merasa belum puas dengan gaji yang diberikan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo, sehingga untuk pemberian nominal gaji atau *reward* kepada karyawan dapat lebih diperhatikan lagi.

c. Secara Dominan

Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan adalah variabel disiplin kerja, sehingga Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo lebih memperhatikan kedisiplinan karyawan seperti, tingkat kehadiran dalam bekerja tepat waktu, menaati peraturan dan SOP di Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo, dan mampu berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tidak menunda-nunda waktu dalam bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang sudah ditentukan serta Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo menetapkan SOP yang melakukan proses evaluasi di waktu berkala.

2. Bagi Universitas Bhayangkara Surabaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan dokumentasi sebagai bahan acuan penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan Kinerja Karyawan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel yang relevan lainnya yang berhubungan dengan Kinerja Karyawan agar hasil penelitian bisa lebih lengkap, supaya hasil penelitian yang didapat bisa menjadi lebih kuat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, A. Z., & Sasongko, R. C. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Linknet Cabang Tangerang. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 194-207.
- Aditya, Dodiet Setyawan (2021) *Hipotesis dan Variabel Penelitian*. Klaten. Tahta Media Group.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Aloysius Rangga Aditya Nalendra, d. (2021). *Statistika Seri Dasar Dengan SPSS*. Bandung: CV Media Sains Indonesia.
- Arikunto Suharsimi. 2019. *“Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik”*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aslamia, E., & Roni, M. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Umum Sriwijaya Palembang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 11(1), 377-389.
- Asmara Indahingwati, Nugroho, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. SCOPINDO MEDIA PUSTAKA.
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal maksipreneur: manajemen, Koperasi, dan entrepreneurship*, 8(2), 191-206.
- Cooper, D. R., & Schidler, P. S. (2019). *Metode Penelitian Bisnis, Edisi 12 Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, Ayuk Puspa, dan Agustina Made Dian Putri. 2021. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan” dalam Widya Amrita: *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 1(3), 1076-1088.
- Edy Sutrisno, (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

- Gajali, Jamaludin AL, M. Hufon, and Fahrurrozi Rahman. 2020. "Analisis Pengaruh Bauran Pemasaran (7P) Terhadap Keputusan Pembelian Pada Rumah Makan Nasi Bakar Bilmar Adam (Studi Pada Konsumen Nasi Bakar Bilmar Adam Di Kecamatan Kumai Provinsi Kalimantan Tengah) Oleh:" *Jurnal Imiah Riset Manajemen* 9(18).
- Ghozali, I. (2018). *"Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS" Edisi Sembilan*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Harras, H. dkk. (2020). *KAJIAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MAHASISWA*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Harahap, Guffar Muhammad, dkk. 2023. *Akuntansi Manajemen*, Banten: PT Sada Kurnia Pustaka
- Hasanah, S. N. Prabowo, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo. *Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol. 5 No. 2. 557-574.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian (4th ed.)*. Depok: Rajawali Pers.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Ekonomi*, 1(2), 16-25.
- Immanuel, V., & Graciafemandy, M.A. (2024). Pengaruh Transformational Leadership, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pandum Parahita Lestantun. *Solusi*, 22(1), 84-92.
- Kawiana, I. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bali: UNHI Press.
- Khaeruman, dkk. (2021). *Meningkatkan Kinerja MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Konsep & Studi Kasus*. Kota Serang – Banten.
- Kompri. (2020). *Manajemen Kinerja (Pertama)*. Yogyakarta: Expert.
- Prahesti, Y. Astawinetu, E. D. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal EKSEKUTIF*. Vol. 20 No. 1. 74-94.
- Prihatin, A., Hamid, A., & Juliyatmi, R. H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di UPT Puskesmas Lopok Kecamatan Lopok. *Jurnal Kesehatan Dan Sains*. 4(2), 35–42.

- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian (T. Koryati (Ed.))*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sari, B. P., & Pnacasasti, R. (2022). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Shinko Plantech Banten. *JUMANIS – BAJA*. 4 (1). 1-14.
- Sarwono, Jonathan. (2021). *Path Analysis Untuk Riset Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo Kompas Gramedia.
- Sinambela, L. P. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja. Bumi Aksara.
- Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *STRONG POINT KINERJA KARYAWAN: Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja*. Sidoarjo.
- Sugiarti, E. (2023). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Mengelola Potensi untuk Keunggulan Kompetitif*. Kota Bekasi.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Interpretif Dan Konstruktif*. Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN

Lampiran 1: Data Responen

Sebelum pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak, Ibu, Sodara mengisi data terlebih dahulu. (Jawaban yang Bapak, Ibu, Sodara berikan akan peneliti rahasiakan). Pilihlah salah satu jawaban dengan memberikan tanda [●] pada kotak yang disediakan.

1. Nama :

2. Berapa Usia Anda :

3. Jenis kelamin :

☐ Laki – Laki

☐ Perempuan

4. Jabatan :

5. Masa Kerja :

☐ 0-5 Tahun

☐ 5-10 Tahun

☐ 11-15 Tahun

☐ 16-20 Tahun

☐ 21-25 Tahun

☐ 26-30 Tahun

☐ >30 Tahun

6. Tingkat Pendidikan Terakhir :

☐ SMK/SMA

☐ Diploma

☐ S1

☐ S2

☐ S3

Lampiran 2: Petunjuk Pengisian Kuesioner

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

KUESIONER PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM PRIMA HUSADA WARU SIDOARJO

1. Responden diharapkan membaca terlebih dahulu deskripsi masing-masing pertanyaan sebelum memberikan jawaban.
2. Pilihlah salah satu jawaban dari pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat Bapak, Ibu, Sodara dengan cara memberikan tanda [●] pada salah satu opsi jawaban pada kolom yang telah tersedia.
3. Pada masing-masing pertanyaan terdapat lima alternatif jawaban yang mengacu pada teknik Skala Likert, yaitu :

(1) Sangat Setuju (SS) = 5

(2) Setuju (S) = 4

(3) Cukup Setuju (CS) = 3

(4) Tidak Setuju (TS) = 2

(5) Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

4. Data responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan sebenarnya dan seobjektif mungkin.

1. Lingkungan Kerja (X1)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
A.	Aman					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo merasa aman dalam bekerja.					
B.	Tempat yang layak					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dapat berkonsentrasi di tempat kerja dengan sarana dan prasarana yang memadai.					
C.	Orang yang ada di dalam lingkungan kerja					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo dalam penyelesaian pekerjaan saling membantu sehingga dapat bekerja dengan optimal.					

2. Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
A.	Tingkat absensi					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja.					
B.	Mematuhi peraturan perusahaan					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu mematuhi setiap peraturan dan norma-norma dalam pekerjaan mereka.					
C.	Penggunaan waktu secara efektif					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu memprioritaskan pekerjaan yang harus diselesaikan.					
D.	Tanggung jawab					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu berkomitmen dalam bekerja dengan tidak menunda-nunda waktu penyelesaian pekerjaannya.					

3. Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
A.	Kepuasan Kerja					
	Karyawan merasa puas dengan gaji yang diberikan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo.					
B.	Keterlibatan Kerja					

	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan.					
C.	Komitmen Organisasional					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu berkomitmen terhadap aturan yang berlaku sesuai dengan pekerjaan yang diberikan rumah sakit.					
D.	Keinginan Berprestasi					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menciptakan prestasi dalam bekerja karena dorongan berupa bonus atau <i>reward</i> yang diberikan rumah sakit.					
E.	Ambisi Karir					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo memiliki ambisi dalam menyelesaikan target pekerjaan mereka untuk meningkatkan jenjang karir.					
F.	Kemandirian dan Otonomi					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka sendiri sesuai waktu yang ditentukan rumah sakit.					
G.	Rasa Keadilan					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mendapat perlakuan adil dalam bekerja di rumah sakit.					

4. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Alternatif jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
A.	Kuantitas					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tentukan.					
B.	Kualitas					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan rumah sakit.					
C.	Kerjasama					
	Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo mampu bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan rumah sakit.					

Lampiran 3: Deskripsi Hasil Data Responden

Nama	Umur	Jenis Kelamin	Jabatan	Masa Kerja	Tingkat Pendidikan Terakhir
Amanda Putri Dewi	22 Tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Tri Sukma Ratnasari	29 Tahun	Perempuan	Bidan	0 - 5 Tahun	Diploma
Argin Mohanik	26 Tahun	Perempuan	Tenaga Teknis Kefarmasian	0 - 5 Tahun	Diploma
Rina Yuliani	34 Tahun	Perempuan	Kasir	5 - 10 Tahun	SMA/SMK
Moh. Anom	37 tahun	Laki – Laki	Driver	5 - 10 Tahun	SMA/SMK
Noer Kholis	43 tahun	Laki – Laki	Driver	11 - 15 Tahun	SMA/SMK
Suryani Fatma Dewi	24 Tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Dr. Dian Ajeng Kurniasari	39 tahun	Perempuan	Dokter	5 - 10 Tahun	S1
Dummy	27 Tahun	Perempuan	Bidan	0 - 5 Tahun	Diploma
Khoirul Malik	38 tahun	Laki – Laki	Security	5 - 10 Tahun	SMA/SMK
Rendy Nanda Permana	30 tahun	Laki – Laki	Radigrafer	5 - 10 Tahun	Diploma
Yosy Pramita Pradana	27 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	S1
Siti Qomariyah	26 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Murni Susanti	49 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	S1
Annisatul Arum Pridasari	26 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Nina Rosalina	32 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	Diploma
Nadzifatus Zuhroh	27 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Githa Rahayu Pratiwi	31 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	Diploma
Bella Lusi Prasanti	24 Tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Siti Hardiyanti	28 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	S1
Nandika Novia Nurdarisa	25 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Miftakhoun Nafidatul Ilmi	28 Tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	S1
Hanum Mafrudo	27 Tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	S1

Dina Tri Maryuni	26 Tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Dr. Reynard Budi Setiawan, Sp.B	38 Tahun	Laki - Laki	Dokter	5 - 10 Tahun	S2
Dr. Wayan Dhea Agastya, Sp.An	35 Tahun	Laki - Laki	Dokter	0 - 5 Tahun	S2
Drg. Wiwin Damayanti	45 Tahun	Perempuan	Dokter	16 - 20 Tahun	S1
Dr. Istanti Siti Rohmawati H., Sp.OG	56 Tahun	Perempuan	Dokter	21 - 25 Tahun	S2
Dr. Laili Muningar, Sp.OG	41 Tahun	Perempuan	Dokter	5 - 10 Tahun	S2
Dr. Erika Soebakti, Sp.Rad	38 Tahun	Perempuan	Dokter	0 - 5 Tahun	S2
Dr. Septyana Galuh Ajeng S., Sp.PD	37 Tahun	Perempuan	Dokter	0 - 5 Tahun	S2
Dr. Nailul Huda, Sp.A	49 Tahun	Perempuan	Dokter	11 - 15 Tahun	S2
Ifa Fauzia, Amd.K	41 Tahun	Perempuan	Analisis Kesehatan	5 - 10 Tahun	Diploma
Vira Safitri, Amd.Kes	25 Tahun	Perempuan	Analisis Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Larasati Maharani, Amd.K	30 Tahun	Perempuan	Analisis Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Nahdiah Apriani, Amd.Kes	29 Tahun	Perempuan	Analisis Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Anike Retna Wulansari, Amd. K	35 Tahun	Perempuan	Analisis Kesehatan	5 - 10 Tahun	Diploma
Dinarajeng Rakhmalilah, Amd.Kes	27 Tahun	Perempuan	Rekam Medis	0 - 5 Tahun	Diploma
Hanun Lailatul Isnaini, Amd.Kes	23 Tahun	Perempuan	Rekam Medis	0 - 5 Tahun	Diploma
Arneldo Yudha Ardiansyah, Amd. RMIK	25 Tahun	Laki - Laki	Rekam Medis	0 - 5 Tahun	Diploma
Hasrul Laksmana	39 Tahun	Laki - Laki	Rekam Medis	5 - 10 Tahun	Diploma
Havitda Mei Vanda	22 Tahun	Perempuan	Front Liner	0 - 5 Tahun	SMA/SMK
Anita Khoirun Nisak	31 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	Diploma
Della Rifka Anggrainy, S.Kes	24 Tahun	Perempuan	Front Liner	0 - 5 Tahun	S1
Novita Yustiari	23 Tahun	Perempuan	Front Liner	0 - 5 Tahun	SMA/SMK
Bella Rizkia Saputri Nusa	24 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Farizky Cahya P., S.Kes	26 Tahun	Laki - Laki	Admin	0 - 5 Tahun	S1

Nuril Rahmawati	24 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Prita Indirawati	47 Tahun	Perempuan	Admin	5 - 10 Tahun	S1
Fachrur Rozi, S.E	43 Tahun	Laki – Laki	Admin	5 - 10 Tahun	S1
Tria Ambarwati, S.Kom	27 Tahun	Perempuan	IT	0 - 5 Tahun	S1
Lauren Ciendy Paula, S.M	31 Tahun	Perempuan	Humas dan Pemasaran	5 - 10 Tahun	S1
Solichah	35 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	S1
Octa Ruriana	33 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	Diploma
Elda Widayarsi	25 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Ristin Hidayati Solikhah	23 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Herni Ayu Anugrahaeni	25 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Elvina Ramadhani	25 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Ficky Erika Dewi	26 Tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Siska Rahmawati	25 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Halimatus Sadiyah	27 Tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Riani Nur Hidayati	25 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Nanda Puji Errika	30 Tahun	Perempuan	Bidan	5 - 10 Tahun	Diploma
Neilah Nafela	26 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Yuni Rahmaniyyah	31 Tahun	Perempuan	Bidan	5 - 10 Tahun	Diploma
Sabila Rizky Amalia	24 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Asifatur Rochmah	26 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Jessica Rachel Cherisanti	29 Tahun	Perempuan	Bidan	5 - 10 Tahun	Diploma
Niken Vio Mastuti	27 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	S1
Detalia Bontong	29 Tahun	Perempuan	Bidan	5 - 10 Tahun	Diploma
Diana Safitri	26 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Linda Widya Wati	31 Tahun	Perempuan	Bidan	5 - 10 Tahun	Diploma
Devita Rizky Arfianti	27 Tahun	Perempuan	Bidan	0 - 5 Tahun	Diploma

Aninda Riskiyah	34 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	Diploma
Istifada Rahlia	24 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Nanda Nur Erliyani	24 Tahun	Perempuan	Tenaga Teknis Kefarmasian	0 - 5 Tahun	Diploma
Lailiah Rusmala	35 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	5 - 10 Tahun	S1
Aviv Jamiatul Hikmah	25 Tahun	Perempuan	Tenaga Teknis Kefarmasian	0 - 5 Tahun	Diploma
Firda Octaviana	27 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Alif via Nur Islami	25 Tahun	Perempuan	Tenaga Teknis Kefarmasian	0 - 5 Tahun	Diploma
Dianin Handayani	27 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	S1
Dr. d. Alif Rodhiana	55 Tahun	Perempuan	Dokter	16 - 20 Tahun	S1
Muhimmatul Lathoiful M.	24 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Dr. Danny Irawan, Sp.PD	47 Tahun	Laki - Laki	Dokter	16 - 20 Tahun	S2
Ade Aulya At Taufinna T.	24 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Nur Lailatul Faizah	24 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	0 - 5 Tahun	Diploma
Tri Diah Daryanti	41 tahun	Perempuan	Perawat Kesehatan	11 - 15 Tahun	Diploma
Dr. Ergia Latifolia, Sp. A	50 tahun	Perempuan	Dokter	16 - 20 Tahun	S2
Dr. Ananda Perwira Bakti	39 tahun	Laki - Laki	Dokter	5 - 10 Tahun	S1
Dr. Bagus Arizona P.	29 tahun	Laki - Laki	Dokter	0 - 5 Tahun	S1
Dr. Boy Sandy Sunardh, M.Kes	36 tahun	Laki - Laki	Dokter	5 - 10 Tahun	S2
Dimas Jatmiko	30 tahun	Laki - Laki	Front Liner	5 - 10 Tahun	SMA/SMK

Lampiran 4: Hasil Jawaban Kuesioner Responden

Lingkungan Kerja (X1)			Disiplin Kerja (X2)				Motivasi Kerja (X3)								Kinerja Karyawan (Y)		
5	4	4	4	4	5	5	4	3	5	2	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	2	5	5	5	5	4	5
5	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	1	4	4	5	5	2	5
5	5	5	2	2	4	4	2	4	4	2	2	5	4	5	5	4	5
5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	2	2	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	2	2	4	4	5	5	4	4
4	4	4	1	3	4	3	3	4	4	1	1	4	5	5	5	5	5
5	5	5	3	3	5	5	3	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	5	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	4	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	3	2	3	3	2	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4
4	4	5	4	4	5	5	3	2	2	2	2	2	2	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	2	1	1	2	2	2	2	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	2	1	1	3	5	5	5	5
5	4	4	5	5	5	5	2	2	3	2	2	2	3	5	5	5	5
5	5	4	5	5	5	5	3	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	1	2	3	5	5	5	5
4	5	4	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	5	2	2	2	2	2	2	2	4	5	4	4
5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	1	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	3	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	1	1	4	3	4	4	4

Lampiran 5: Uji Validitas

Lingkungan Kerja (X1)

Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	TOTAL_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.776**	.755**	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
X1.2	Pearson Correlation	.776**	1	.795**	.929**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
X1.3	Pearson Correlation	.755**	.795**	1	.922**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.916**	.929**	.922**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Disiplin Kerja (X2)

Correlations						
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.935**	.649**	.693**	.908**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92
X2.2	Pearson Correlation	.935**	1	.760**	.735**	.946**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92
X2.3	Pearson Correlation	.649**	.760**	1	.871**	.892**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92
X2.4	Pearson Correlation	.693**	.735**	.871**	1	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000

	N	92	92	92	92	92
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.908**	.946**	.892**	.899**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Motivasi Kerja (X3)

Correlations									
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	TOTAL_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.526**	.565**	.308**	.515**	.372**	.442**	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
X3.2	Pearson Correlation	.526**	1	.816**	.083	.310**	.741**	.777**	.860**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.434	.003	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
X3.3	Pearson Correlation	.565**	.816**	1	.247*	.423**	.806**	.841**	.927**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.018	.000	.000	.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
X3.4	Pearson Correlation	.308**	.083	.247*	1	.640**	.175	.135	.374**
	Sig. (2-tailed)	.003	.434	.018		.000	.096	.201	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
X3.5	Pearson Correlation	.515**	.310**	.423**	.640**	1	.373**	.310**	.582**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.000	.000		.000	.003	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
X3.6	Pearson Correlation	.372**	.741**	.806**	.175	.373**	1	.868**	.881**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.096	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92

X3.7	Pearson Correlation	.442**	.777**	.841**	.135	.310**	.868**	1	.894**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.201	.003	.000		.000
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
TOTAL_X3	Pearson Correlation	.664**	.860**	.927**	.374**	.582**	.881**	.894**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92	92	92	92	92
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).									

Kinerja Karyawan (Y)

Correlations					
		Y1	Y2	Y3	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.559**	.872**	.911**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	92	92	92	92
Y2	Pearson Correlation	.559**	1	.577**	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	92	92	92	92
Y3	Pearson Correlation	.872**	.577**	1	.916**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	92	92	92	92
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.911**	.821**	.916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	92	92	92	92
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).					

Lampiran 6: Uji Reliabilitas

Lingkungan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.912	3

Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	4

Motivasi Kerja (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	7

Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.853	3

Lampiran 7: Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.170	1.272		4.851	.000
X1	.088	.100	.089	.883	.379
X2	.255	.054	.468	4.759	.000
X3	.073	.032	.218	2.282	.025
a. Dependent Variable: Y sumber: Peneliti 2024					

Lampiran 8: Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.600	.58646
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X3), Disiplin Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X1) b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)				

Lampiran 9: Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	47.892	3	15.964	11.604	.000 ^b
Residual	121.064	88	1.376		
Total	168.957	91			
a. Dependent Variable: Y b. Predictors: (Constant), TOTAL_X1, TOTAL_X2, TOTAL_X3					

Lampiran 10: Uji t (Parsial)

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.170	1.272		4.851	.000
Lingkungan Kerja X1	.088	.100	.089	.883	.379
Disiplin Kerja X2	.255	.054	.468	4.759	.000
Motivasi Kerja X3	.073	.032	.218	2.282	.025
a. Dependent Variable: TOTAL_Y					

Lampiran 11: Penentuan Variabel Yang Berpengaruh Dominan

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.170	1.272		4.851	.000
Lingkungan Kerja X1	.088	.100	.089	.883	.379
Disiplin Kerja X2	.255	.054	.468	4.759	.000
Motivasi Kerja X3	.073	.032	.218	2.282	.025
a. Dependent Variable: Y					

Lampiran 12: Rtabel

Tabel r untuk df = 1 – 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178

24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317

54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507

84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Lampiran 13: Ftabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11

36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95

80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93

Lampiran 14: Ttabel

Titik Presentase Distribusi t (df = 1 – 100)

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903

39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327

91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : Anggi Pratama
 NIM : 2012121009
 Program Studi : Manajemen
 Spesialisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
 Mulai memprogram : Bulan Tahun
 Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Prima Husada Waru Sidoarjo
 Pembimbing Utama : Dr. Nurul Qomari, M.Si.
 Pembimbing Pendamping : Indah Noviandari SE., M.Si

No.	Tanggal	Materi	Pembimbing I	Pembimbing II
1.	16-05-2024	Bab I, II, III Revisi	Hnk	
2.	17-05-2024	Bab III Revisi	Hnk	
3.	17-05-2024	Bab I - III ACC	Hnk	
4.	17-05-2024	Bab I - II Revisi		
5.	21-05-2024	Bab I - II Acc		
6.	22-05-2024	Bab III Acc		
7.	25-06-2024	Bab IV - V Revisi		
8.	27-06-2024	Bab IV - V Acc		
9.	01-07-2024	Bab IV Revisi	Hnk	
10.	02-07-2024	Bab IV, V Revisi	Hnk	
11.	11-07-2024	Bab IV, V ACC	Hnk	

Surabaya,

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Indah Noviandari SE., M.Si

NIDN. 0704117101

By B
 24/7/24

18/7/24