

Andra Nabila
Husna_2011102431162_Pengaruh
Disiplin Kerja Dan Kepuasan
Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan
Anak Aisyiyah Di
Samarinda.docx

by By Turnitin

Submission date: 30-Jun-2024 04:22AM (UTC+0100)

Submission ID: 235755509

File name:

Andra_Nabila_Husna_2011102431162_Pengaruh_Disiplin_Kerja_Dan_Kepuasan_Kerja_Terhadap_Kinerja_Karyawan_Rumah_Sakit_Ibu_Dan_Anak_Aisyiyah_Di_Samarinda.docx (271.32K)

Word count: 7454

Character count: 46149

1.1 Latar Belakang Masalah

Guna manggapai tujuan yang maksimal, sangat penting untuk memulai dengan mengelola sumber daya manusia (SDM). Ini berarti mengembangkan karyawan agar menjadi lebih produktif. Dengan pengelolaan SDM yang baik, karyawan dapat dengan mudah mengatasi tantangan tugas saat ini dan di masa depan (Susan, 2019). Orang-orang dalam sebuah organisasi ialah faktor terpenting dalam mencapai tujuannya. SDM ialah kekuatan utama bagi setiap organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Baik perusahaan pemerintah maupun swasta harus bisa mengembangkan dan mengelola SDM dengan baik. SDM menjadi aset berharga yang harus ditingkatkan dengan cara yang tepat dan efisien agar dapat mencapai kinerja terbaik guna menggapai sasaran perusahaan (Lestari et al., 2021).

Selain SDM, untuk memenuhi standar kerja maka karyawan dituntut untuk disiplin, dimana Kedisiplinan sangatlah penting di tempat kerja agar karyawan merasa termotivasi dan terlatih untuk mematuhi aturan dan kebijakan perusahaan. Hal ini membantu individu dan kelompok untuk tetap patuh dan menghargai prosedur yang berlakug. Disiplin kerja juga tergolong suatu alat komunikasi yang diberlakukan oleh atasan agar karyawan vbersedia menaati aturan yang berlaku dan bersedia mengubah perilaku sesuai aturan yan ditetapkan (Sinambela, 2016). Kedisiplinan amatlah vital bagi kemajuan perusahaan karena dapat mendorong kita untuk tetap teratur dalam melakukan tugas, baik itu sendiri maupun bersama tim. (Asmawiyah, 2018). Disiplin adalah cara kita bertingkah laku dengan hormat dan menghargai, serta patuh pada aturan-aturan dari perusahaan. Ini bisa aturan yang tertulis atau yang tidak tertulis. Juga, apabila kita ngelanggar aturan, kita harus siap terima sanksi yang diberikan oleh perusahaan. Beberapa studi sebelumnya telah menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan di Bank Riau Kepri Cabang Batam (Mardana, 2015). Temuan ini juga selaras oleh studi lain (Katiandagho et al., 2014) yang menegaskan bahwasannya kedisiplinan yang baik terlihat dari kemampuan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan tidak mengganggu pekerjaan rekan kerja. Dengan menjaga tingkat kedisiplinan, diharapkan karyawan dapat mencapai kinerja yang optimal.

Dengan begitu karyawan yang sudah terbiasa untuk menunjukkan rasa tanggungjawab yang besar atau tugas yang di disampaikan kepadanya akan memberikan hal positif untuk perusahaan. Menjaga kedisiplinan yang baik memang tidak mudah. Untuk mengatasi ini, pemimpin sebaiknya menjelaskan dengan jelas aturan-aturan di rumah sakit anak serta ibu Aisyah Samarinda yang sering dilanggar, beserta hukumannya. Selain itu, kinerja karyawan juga perlu ditingkatkan.

Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian terbaru (Lubis et al., 2021), kepuasan kerja bisa diperoleh dari pekerjaan itu sendiri, aktivitas di l²³ pekerjaan, atau gabungan keduanya. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, ini dapat berdampak buruk bagi perusahaan karena kinerja karyawan bisa menurun, yang akhirnya mengganggu kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kita bisa mengetahui apakah karyawan merasa puas atau tidak dari sejauh mana perusahaan mencukupi keperluan serta keinginan mereka saat bekerja. Kepuasan kerja ini sangat memengaruhi seberapa baik karyawan bekerja. Dengan

begini. Adalah hal krusial bagi perusahaan guna menghasilkan lingkungan kerja yang harmonis dan menyenangkan serta menyediakan kualitas hidup kerja yang baik. Hal ini bertujuan agar pegawai bisa menyelesaikan tugas mereka dengan optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. (Susanto, 2019).

Maka kepuasan kerja juga harus menjadi perhatian penting perusahaan, ketika pegawai merasa cukup dengan tugasnya, baik dari segi lingkungan kerja, kompensasi, maupun pengakuan atas kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi dan bersemangat untuk memberikan hasil terbaik dalam pekerjaan mereka. Karena itu, perusahaan harus perhatikan hal-hal yang bikin karyawan senang dengan pekerjaannya. Ini penting buat meningkatkan kinerja mereka. Karyawan punya hak untuk merasa puas dengan kerja mereka. Jika perusahaan mendukung dengan lingkungan yang baik, karyawan bisa berkembang lebih baik lagi dalam keterampilannya.

Studi yang dilaksanakan oleh (Javed et al., 2014) “mengindikasikan bahwasannya ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, hal itu berdampak positif pada kinerja mereka, membuat mereka lebih setia pada perusahaan, dan mengurangi jumlah karyawan yang berhenti dari pekerjaannya. Jadi, ketika karyawan merasa senang dengan tempat kerjanya, mereka cenderung mengerjakan pekerjaan mereka dengan baik dan bertanggung jawab”.

Yang sangat penting bagi perusahaan adalah bagaimana karyawan bekerja. Seberapa sukses pekerja melaksanakan tanggung jawab mereka untuk memenuhi tujuan yang telah ditetapkan dikenal sebagai kinerja karyawan. Kemampuan menyelesaikan tugas sesuai tenggat waktu adalah salah satu indikator utama (Hitalessy et al., 2018). “Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia dalam perusahaan sangat diperlukan. Jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja organisasi juga cenderung meningkat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya” (Sembiring, 2019). Waktu, usaha, keterampilan, dan keahlian yang dicurahkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menentukan kualitas pekerjaan tersebut (Hanim, 2016). Meningkatkan produktivitas di tempat kerja bukanlah hal yang mudah. Sejumlah aspek penting, termasuk disiplin di tempat kerja dan kebahagiaan karyawan, memiliki dampak langsung pada produktivitas. Kepuasan kerja serta disiplin kerja memunyai dampak gabungan kepada kinerja karyawan di PT Indonesia Applicad, menurut penelitian sebelumnya (Fajri et al., 2022)

Pengamatan awal mengarahkan penelitian ini untuk fokus pada RS Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda sebagai tempat investigasi. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa terdapat kurangnya disiplin dalam bekerja kinerja staf masih jauh dari harapan, yang dibuktikan dengan tidak efektifnya pelaksanaan tugas mereka. Salah satu penyebabnya adalah ketidakmampuan menerapkan disiplin kerja yang efektif, yang mengakibatkan keterlambatan yang terus-menerus dan ketidaktaatan secara umum. Sarana dan prasarana kerja yang tidak memadai juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja yang buruk dengan membuat karyawan tidak dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan.

Dari situasi yang ada dan pentingnya kinerja karyawan karena faktor disiplin dan kepuasan kerja, peneliti ingin menyelidiki topik ini melalui “**Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS. Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda**”

60

1.2

Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan informasi di atas adalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja mempunyai dampak parsial kepada kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?
2. Apakah kepuasan kerja berdampak parsial kepada kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda?
3. Apakah disiplin kerja serta kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja di Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda?

1.3

Tujuan Penelitian

Berdasarkan alasan dan masalah yang telah diidentifikasi, sasaran dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengidentifikasi pengaruh yang spesifik dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
2. Untuk menilai kontribusi yang spesifik dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.
3. Untuk mengevaluasi efek bersama-sama dari disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

1.4

Manfaat Penelitian

Studi ini memilih manfaat untuk beberapa pihak terkait, ialah:

- a. Penelitian ini menyediakan penulis dengan sumber informasi berharga untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh disiplin kerja serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, studi ini bisa dipakai sebagai masukan yang berguna bagi manajemen Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda dalam memahami dampak kerjasama tim dan kepuasan kerja kepada kinerja karyawan.
- c. Untuk pembaca, studi ini menawarkan informasi bermanfaat yang memberikan wawasan lebih dalam tentang bagaimana disiplin kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga memungkinkan pembaca untuk mengambil langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.
- d. Bagi Fakultas Ekonomi, Bisnis, dan Politik Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen, serta sebagai panduan bagi mahasiswa yang meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

1.5

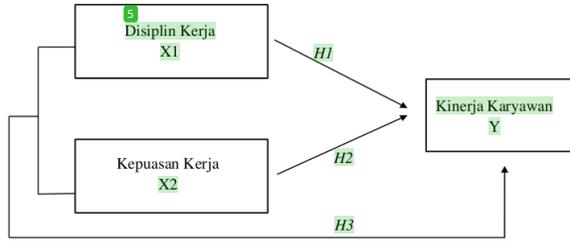
Perumusan Hipotesis

Hipotesa menunjukkan pendugaan atau jawaban sementara kepada permasalahan yang sedang dialami. Hipotesa pada hubungan ini memiliki fungsi sebagai arahan yang mungkin dapat memberikan jawaban. Hipotesa dari studi ini yaitu:

- H1 : dampak disiplin kerja kepada kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda.
- H2 : Dampak kepuasan kerja kepada kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda.

H3 : Dampak disiplin kerja serta kepuasan kerja kepada kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu Dan Anak Aisyiyah Samarinda.

1.6 Kerangka Pikir



Gambar 1. 1 Kerangka pikir

BAB II METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi Penelitian

Studi ini dilakukan di RS Ibu Dan Anak Aisyiyah Samarinda, yang terletak di Pelabuhan, Samarinda Kota, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 751112

2.2 Jenis Penelitian

Data yang dipakai pada studi ini ialah data kuantitatif, yang dihimpun, difafsirkan, serta ditampilkan sebagai hasil.

2.3 Populasi dan Penentuan Sampel

2.3.1 Populasi

Suatu kelompok atau hal yang memiliki ciri-ciri khusus yang dipastikan oleh peneliti bertujuan diselidiki dalam studi disebut populasi, sehingga mampu menyampaikan solusi kepada pertanyaan yang disampaikan pada penelitian tersebut. Populasi adalah sekelompok hal atau kejadian yang memiliki persyaratan tertentu dan menjadi fokus penelitian. Dalam hal ini, peneliti memilih untuk mempelajari kelompok itu untuk mengambil kesimpulan (Hamdi, A. S., Bahruddin, E., & Anas, 2014). Populasi pada studi ini ialah semua karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yaitu sebanyak 111 karyawan dimana yang terdiri dari tenaga kerja non medis sebanyak 44 karyawan dan tenaga kerja medis sebanyak 67 karyawan

2.3.2 Sampel

"Sampel merujuk pada sebagian dari jumlah dan karakteristik populasi yang bersangkutan. Definisi sampel adalah representasi dari jumlah dan karakteristik populasi tersebut. Pada studi ini, populasi terdiri dari 111 karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yang akan menjadi responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah convenience sampling", sebuah teknik non-probabilitas sampling sebagaimana dijelaskan oleh Scholtz (2021). Metode convenience sampling merupakan metode dengan pengambilan sampel non probabilitas mengumpulkan data dari siapapun yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian, serta orang yang paling mudah dijangkau atau yang mudah di akses oleh peneliti. Maka pada riset ini karyawan dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda menjadi fokus utama dalam penentuan kriteria sampel.

2.4 Sumber Data

Data yang dipakai pada studi ini berasal dari sumber data primer yang di himpun melewati penyebaran kuesioner menggunakan Google Forms kepada karyawan Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda yang bersedia berpartisipasi sebagai responden. Data primer ini merupakan informasi langsung yang diperoleh dari responden oleh peneliti (Sugiyono, 2017).

2.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Menurut (Sugiyono, 2018) "Definisi operasional variabel pada studi ini mengacu pada elemen atau nilai yang berasal dari objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu, yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dianalisis dan dievaluasi". Variabel independen yang

diteliti meliputi disiplin kerja dan lingkungan kerja. Berikut adalah definisi operasional yang dipakai pada studi ini:

2.5.1 Disiplin Kerja (X1)

Dalam Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda, sikap karyawan guna mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dikenal sebagai disiplin kerja. Manajer juga dapat menggunakan disiplin kerja untuk berbicara dengan karyawan mereka. (Muhyadin, 2019). Adapun indikator seperti berikut:

Tabel 1. 1 Indikator Disiplin kerja

No.	Indikator
1.	Kehadiran
2.	Taat terhadap aturan waktu
3.	Berpakaian seragam
4.	Ketaatan terhadap peraturan

2.5.2 Kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja ialah perasaan pegawai yang dapat mempengaruhi tingkah laku dan hasil kinerja yang positif. (Wiliandari, 2019). Adapun indikator sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Indikator kepuasan kerja

No.	Indikator
1.	Mencintai pekerjaan
2.	Penghargaan
3.	Moral kerja
4.	Kesempatan untuk promosi
5.	Gaji

2.5.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai nilai dari kumpulan perilaku pekerja yang berkontribusi pada penuntasan sasaran organisasi, baik secara negatif ataupun positif. (Kartika & Nugraha, 2020). Adapun indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1. 3 Indikator kinerja karyawan

No.	Indikator
1.	Kualitas
2.	Ketepatan waktu
3.	Inisiatif
4.	Kemampuan
5.	Komunikasi

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh pengumpulan informasi atau data yang diperoleh, berikut ialah metode yang digunakan :

2.6.1 Daftar pertanyaan / angket (Kuisisioner)

Menurut (Sugiyono, 2017) "Metode ini adalah cara untuk mengumpulkan data dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisisioner yang telah disusun kepada responden."

2.6.2 Pengamatan

Untuk menilai pencapaian dengan tepat, pengamatan didasarkan pada data yang dikumpulkan untuk mendukung studi ini memakai skala Likert (Sugiyono, 2017). Skala Likert yang dipakai terdiri dari kategori-kategori berikut:

Tabel 1.4 Skala likert

Keterangan	Kategori	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya guna memastikan valid serta reliabel tidaknya maka dilakukan uji instrument dengan validitas dan reabilitas yang dilakukan untuk memastikan dengan benar bahwa yang kita dapatkan dapat memberikan informasi yang akurat serta bisa dipercaya.

2.7 Teknik Analisis Data

2.7.1 Uji Instrumen

a) Uji validitas

Uji validitas biasa digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisisioner penelitian. Jika instrumen dianggap valid atau benar, maka kemungkinan besar akan benar. Menurut (Sugiyono, 2017) "Kevalidan hasil penelitian bergantung pada kesesuaian data yang terkumpul dengan keadaan sebenarnya dari objek yang diteliti. Sebagai contoh, jika objek menunjukkan warna merah namun data yang terkumpul menunjukkan warna putih, maka hasil penelitian dianggap tidak valid."

Teknik korelasi produk moment digunakan untuk mengukur validitas setiap pertanyaan. Berikut adalah kriteria yang dipakai guna menentukan apakah hipotesis ditolak ataupun diterima:

- H₀ ditolak jika korelasi bernilai positif serta probabilitas yang dihitung < nilai signifikansi yang telah ditetapkan senilai 0,05 (Sig 2-tailed < α,05).
- H₀ diterima jika korelasi bernilai negatif serta/ataupun probabilitas yang dihitung > nilai signifikansi yang telah ditetapkan senilai 0,05 (Sig 2-tailed > α,05).

Program yang dipakai guna menguji reliabilitas serta validitas instrumen ialah Statistical Package for the Social Sciences (SPSS), yang mencakup berbagai uji untuk

kedua aspek tersebut. Setelah data diinput, penulis melakukan pengujian validitas dengan pendekatan "single trial administrator", di mana data instrumen yang disebar tidak memerlukan pengulangan. Validitas dievaluasi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai tersebut positif, maka pernyataan tersebut dianggap valid.

b) Uji Realibilitas

Menurut Bryman dan Bell (2021) "Uji reliabilitas adalah prosedur untuk menilai sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya dalam menghasilkan hasil yang konsisten dalam berbagai situasi atau waktu. Uji ini juga berfungsi sebagai alat untuk mengevaluasi konsistensi kuesioner sebagai indikator dari suatu variabel atau konstruksi."

Uji reliabilitas dapat diterapkan pada semua item atau kuesioner secara keseluruhan. Berikut adalah prinsip-prinsip yang digunakan sebagai dasar dalam melakukan keputusan terkait uji reliabilitas:

1. Jika Cronbach's alpha bernilai lebih dari 0,60, maka kuesioner atau angket dianggap memiliki konsistensi atau reliabilitas yang memadai.
2. Sebaliknya, jika Cronbach's alpha kurang dari 0,60, maka kuesioner atau angket dianggap tidak memiliki konsistensi atau reliabilitas yang memadai.

2.7.2 Uji Asumsi Klasik

Hasil estimasi regresi dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan membuat kesimpulan karena asumsi klasik digunakan guna memastikan bahwasannya hasil tersebut bebas dari kesalahan yang dapat membuat hasil regresi tidak valid. Tiga keyakinan umum yang harus dipertimbangkan:

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas Data ialah tahap awal yang krusial dalam analisis multivariat, terutama ketika tujuannya adalah inferensi statistik. Tujuan utamanya adalah untuk menentukan apakah variabel dependen dan variabel independen dalam model regresi memiliki distribusi yang mendekati normal. Model regresi yang baik umumnya diharapkan memiliki distribusi data yang mendekati atau memenuhi syarat normalitas.

Pada studi ini, uji normalitas dilaksanakan memanfaatkan uji Kolmogorov-Smirnov. Keputusan diambil berdasarkan nilai Signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas (p). Jika nilai Sig. < 0,05, populasi dianggap tidak berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai Sig. > 0,05, populasi dianggap berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menilai apakah terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dalam suatu model regresi. Keberadaan korelasi antara variabel independen dapat menunjukkan adanya masalah multikolinieritas, di mana beberapa variabel dapat menghasilkan parameter yang serupa dan mengganggu model regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan korelasi yang signifikan antara variabel independen.

Dalam hasil output SPSS, masalah multikolinieritas dapat teridentifikasi melalui tabel koefisien. Jika nilai tolerance kurang dari 0,1 dan Variance Inflation Factor (VIF)

lebih dari 10, ini menunjukkan adanya multikolinearitas. Sebaliknya, jika nilai tolerance lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, maka tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan.

c) Uji Heteroskedastisitas

Penhujian ini dilaksanakan guna mengevaluasi heteroskedastisitas dari p-tiap variabel dalam model regresi, yang mengindikasikan ketidakseragaman varian dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam residu. Homoskedastisitas terjadi ketika varian residu tetap atau seragam, sementara heteroskedastisitas terjadi ketika varian berbeda di antara pengamatan.

Heteroskedastisitas dapat terdeteksi melalui pola yang muncul pada grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dan nilai residual. Pendekatan dasar yang digunakan untuk menilai heteroskedastisitas adalah dengan mengamati pola titik-titik yang menyebar tidak merata di sepanjang sumbu y, tanpa pola yang jelas.

- a. Jika terdapat pola yang teratur seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu, misalnya gelombang yang melebar dan menyempit, itu menunjukkan adanya heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak terlihat pola yang jelas, seperti titik-titik tersebar di sekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2.7.3 Uji Regresi Linier Berganda

Menurut (Ahyar et al., 2020) "Regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk mengukur dampak dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen tunggal yang diukur pada skala rasio". Pada konteks ini, regresi linier berganda dipakai guna mengevaluasi dampak variabel independen seperti disiplin kerja (X1) serta kepuasan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Analisis regresi ini dapat direpresentasikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

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

Penjelasan:

Y	= Kinerja karyawan
β	= Konstanta
β_1 dan β_2	= Besaran Koefesien regresi dari masing-masing variabel
X1	= Disiplin kerja
X2	= Kepuasan kerja
e	= Error

a. Uji Hipotesis

1) Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Menurut (Sugiyono, 2018) "Penggunaan uji t dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kontribusi masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Uji t digunakan untuk menentukan apakah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen signifikan atau tidak."

Untuk mengambil keputusan uji T berdasarkan :

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima serta hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Ini mengindikasikan bahwasanya tidak ada dampak signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak serta hipotesis alternatif (H_a) diterima. Hal ini mengindikasikan bahwasanya ada dampak signifikan antara variabel independen kepada variabel dependen.

2) Uji F

Perangkat lunak SPSS menggunakan beberapa metode analisis regresi linier berganda guna mengevaluasi hipotesis penelitian yang didasarkan pada penelitian sebelumnya. Untuk meningkatkan kelengkapan temuan analisis, disarankan untuk melakukan uji-t, uji-f, koefisien determinasi, dan menilai sejauh mana dampak yang diberikan oleh variabel independen X terhadap variabel dependen Y.

Dalam konteks analisis regresi linier multivariat, uji-t serta uji-f memiliki interpretasi yang berbeda pada dampak variabel X terhadap variabel Y, baik pada tingkat individu maupun kolektif Uji-t adalah pendekatan yang dapat diandalkan untuk menilai secara tepat dampak spesifik dari X kepada Y. Para ahli statistik menggunakan uji-f untuk memastikan sejauh mana dampak timbal balik antara X dan Y.

Untuk melakukan uji F, kita melihat nilai signifikansi (Sig.) dan menggunakannya sebagai tolak ukur dalam menilai hipotesis. Nilai signifikansi (Sig.) digunakan untuk menentukan ketentuan sebagai berikut:

1. Ketika Sig $< 0,05$, hipotesis nol diterima. Dengan demikian baik komunikasi (X2) maupun lingkungan kerja (X1) mempunyai dampak kepada kinerja karyawan (Y).
2. Dalam hal Sig lebih $> 0,05$ maka hipotesis ditolak. Hasilnya, baik komunikasi (X2) maupun lingkungan kerja (X1) tidak mempunyai dampak secara bersamaan kepada kinerja karyawan (Y).

b. Koefisien Determinasi

"Analisis ini dimaksudkan untuk menilai seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar bagian variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen yang digunakan" (Sujarweni, 2015). Semakin tinggi nilai koefisien determinasi, semakin besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen tersebut.

Untuk menentukan nilai koefisien determinasi, perhatikan nilai R yang berkisar antara 0 hingga 1. Semakin mendekati nilai 1, semakin besar kemampuan variabel independen (X) dalam menjelaskan variabel dependen (Y).

BAB III HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

3.1 Umum Objek Penelitian

3.1.1 Sejarah

Rumah Rumah Sakit Ibu Dan Anak 'Aisyiyah Samarinda awalnya adalah Rumah Sakit Bersalin 'Aisyiyah, yang didirikan pada tahun 1967 oleh Muhammadiyah dan 'Aisyiyah Kaltim. Pada tahun 1973 pihak rumah sakit mendapatkan izin dari Menteri Kesehatan untuk mengembangkan fungsi rumah sakit bersalin menjadi rumah sakit umum. Meskipun demikian, rencana tersebut tidak terealisasi hingga terjadi kebakaran pada 6 Januari 1992, yang memusnahkan bangunan dan isinya.

Setelah kebakaran, hampir seluruh kegiatan pelayanan kesehatan di rumah sakit terhenti, kecuali layanan imunisasi yang sementara waktu menggunakan fasilitas yang dipinjam dari seorang warga. Pada Maret 1992, layanan persalinan dan rawat jalan dimulai kembali di bekas gedung RS Islam "Ittihad" di Jalan Ir. H. Juanda, yang saat itu dalam proses pembelian oleh Muhammadiyah. Namun, karena respon masyarakat yang kurang memadai, layanan tersebut hanya berjalan selama enam bulan dan berakhir pada 1 Oktober 1992, kecuali untuk konsultasi anak sehat/imunisasi.

Langkah berikutnya yakni pembangunan kembali rumah sakit di lokasi saat ini di Jalan P. Hidayatullah. Pembangunan ini didanai melalui sumbangan keluarga besar Muhammadiyah serta para pendukung, pinjaman masyarakat, PEMDA, serta asuransi. Pada tanggal 12 April 1993, layanan rawat jalan dibuka kembali dengan adanya karyawan, paramedis, serta dokter umum. Kemudian, pada tanggal 14 Mei 1993, layanan persalinan juga mulai dioperasikan kembali.

Rumah Sakit Ibu Dan Anak 'Aisyiyah Samarinda kemudian berfokus pada dua spesialisasi, yaitu Kebidanan dan Penyakit Kandungan serta Penyakit Anak. Hingga saat ini, rumah sakit ini terus berkembang dan meningkatkan mutu pelayanannya, memberikan layanan kesehatan yang Islami dan menjadi sarana dakwah di Kota Samarinda. Fasilitas dan peralatan medis terus ditingkatkan baik jumlah maupun kualitasnya, seiring dengan peningkatan kunjungan dan tingkat hunian rumah sakit.

Fokus utama rumah sakit ini adalah meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan meningkatkan tingkat kesehatan, dan memberikan layanan dalam pencegahan, pengobatan, dan pemulihan kesehatan, terutama untuk ibu dan anak.

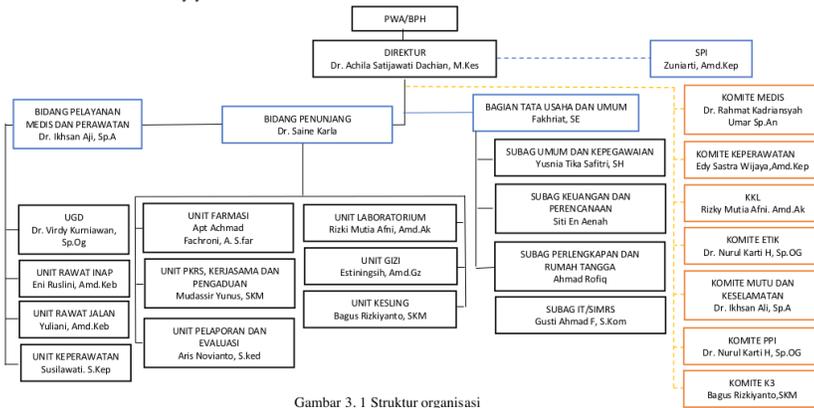
3.1.2 Visi, Misi, Tujuan dan Falsafah

Adapun Visi, Misi, dan Budaya dari Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda yaitu:

- c. Visi : "Menjadi Rumah Sakit Pilihan Utama Yang Bermutu dan Islami"
- b. Misi : "Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan islami"
- c. Tujuan : "Rumah sakit ini berkomitmen untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan memberikan pelayanan pencegahan, pengobatan, dan rehabilitasi, khususnya untuk ibu dan anak, sebagai bagian dari upaya untuk mewujudkan kehidupan yang sejahtera dan harmonis sesuai dengan visi Muhammadiyah - Aisyiyah."
- d. Falsafah : "Rumah sakit ibu dan anak 'aisyiyah samarinda merupakan perwujudan iman dan amal shaleh serta sebagai sarana ibadah kepada Allah swt"
- e. Motto : Sejuk, Informative, Aman dan Ramah "SIAR"

3.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda berdasarkan Surat Keputusan Direktur Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda Nomor 085/RSIAA/KEP-DIR/IX/2022 tentang Struktur Organisasi Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.



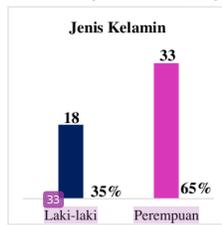
Gambar 3. 1 Struktur organisasi

3.2 Deskripsi Data

Subjek dilibatkan pada studi ini ialah Karyawan Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda. Kuesioner di sebarakan melalui *Google Form* serta memperoleh partisipasi sejumlah 51 partisipasi, dengan data yang diolah dari 51 partisipasi. Informasi yang dihimpun dari responden ini perlu disusun dan dianalisis berdasarkan karakteristik, termasuk rincian identitas kepada sampel data yang sudah dihimpun. Pada konteks penelitian ini, partisipasi klasifikasi menurut lama bekerja, pendidikan, usia, serta jenis kelamin.

3.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Hasil analisis data berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan pada Gambar 3.2

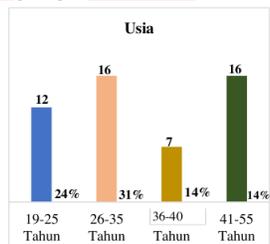


Gambar 3. 2 Klasifikasi berdasarkan jenis kelamin

Dari 51 responden, laki-laki menempati 35%, atau 18 orang, dan perempuan menempati 65%, atau 33 orang, seperti yang ditunjukkan pada Gambar 3.2. Ini menunjukkan bahwa mayoritas sampel dalam penelitian ini berasal dari perempuan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda.

3.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia

Hasil analisis data partisipasi berdasarkan usia bisa diamati di Gambar 3.3



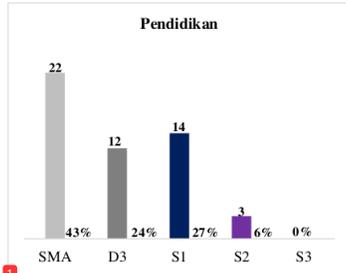
Gambar 3. 3 Klasifikasi responden berdasarkan

Berdasarkan data pada Gambar 3.3, dari total 51 responden karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, terdapat sebanyak 24% atau 12 orang berusia 19-25

tahun, 31% atau 16 orang berusia 26-35 tahun, 14% atau 7 orang berusia 36-40 tahun, dan 31% atau 16 orang berusia 41-55 tahun. Berdasarkan rentang usia tersebut, mayoritas responden karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda berada dalam kelompok usia 26-35 tahun dan 41-55 tahun.

3.2.3 Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan terakhir

Hasil analisis data partisipasi berdasarkan pendidikan terakhir bisa diamati di Gambar 3.4

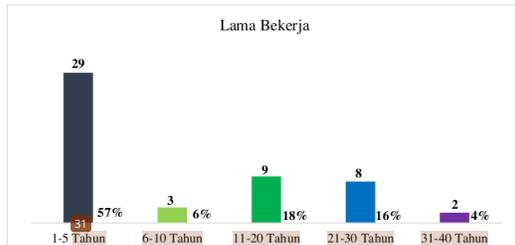


Gambar 3.4 Kualifikasi responden berdasarkan pendidikan

Berdasarkan Gambar 3.4 diketahui dari jumlah 51 responden karyawan rumah sakit ibu serta anak aisyiyah samarinda yang berpendidikan SMA sebanyak 43% atau 22 orang, berpendidikan D3 sebanyak 24% atau 12 orang, berpendidikan S1 sebanyak 27% atau 14 orang, berpendidikan S2 sebanyak 6% atau 3 orang, berpendidikan S3 sebanyak 0% atau tidak ada, dan berdasarkan pendidikan terakhir diatas mayoritas pegawai rumah sakit ibu serta anak aisyiyah samarinda adalah SMA.

3.2.4 Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Perolehan analisis data responden berdasarkan lama bekerja bisa diamati di Gambar 3.5



Gambar 3.5 Kualifikasi responden berdasarkan lama bekerja

Gambar 3.5, dari total 51 partisipasi karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda, terdapat sebanyak 57% atau 29 orang yang telah bekerja selama 1-5 tahun, 6% atau 3 orang bekerja selama 6-10 tahun, 18% atau 9 orang bekerja selama 11-20 tahun, 16% atau 8 orang bekerja selama 21-30 tahun, dan 4% atau 2 orang bekerja selama 31-40 tahun. Berdasarkan lamanya masa kerja tersebut, mayoritas responden karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda telah bekerja selama 1-5 tahun.

3.3 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil kuesioner yang di sebarakan kepada pegawai rumah sakit ibu dan anak aisyiyah samarinda, maka di peroleh sejumlah data sebagai berikut:

3.2.1 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja ialah kesadaran serta kesediaan pegawai rumah sakit ibu dan anak aisyiyah samarinda untuk mentaati peraturan perusahaan yang telah berlaku. Variabel disiplin kerja terdapat 4 item pernyataan, adapun responden atas variabel disiplin kerja ialah seperti berikut:

Tabel 3. 1 Deskriptif variabel disiplin kerja

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X1.1	19	37%	31	61%	1	2%	0	0%	0	0%	222
2	X1.2	14	27%	37	73%	0	0%	0	0%	0	0%	218
3	X1.3	16	31%	33	65%	0	0%	2	4%	0	0%	216
4	X1.4	15	29%	36	71%	0	0%	0	0%	0	0%	219

Berdasarkan tabel 3.1 bisa diartikan seperti berikut:

1. Item pernyataan X1.1 (Kehadiran) memiliki jumlah skor 222, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 19 responden (37%), setuju oleh 31 responden (61%), dan kurang setuju oleh 1 responden (2%).
2. Item pernyataan X1.2 (Taati peraturan waktu) memiliki jumlah skor 218, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 14 responden (27%) dan setuju oleh 37 responden (73%).
3. Item pernyataan X1.3 (Berkontribusi seragam) memiliki jumlah skor 216, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 16 responden (31%), setuju oleh 33 responden (65%), dan tidak setuju oleh 2 responden (4%).
4. Item pernyataan X1.4 (Ketaatan terhadap peraturan) memiliki jumlah skor 219, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 15 responden (29%) dan setuju oleh 36 responden (71%).

3.2.2 Deskriptif Variabel kepuasan kerja (X2)

Kepuasan kerja merupakan indikator dari sejauh mana karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda merasa puas dengan pekerjaan mereka, yang mencakup sifat tugas mereka, pencapaian hasil kerja, jenis pengawasan yang diterima, serta perasaan nyaman dan kepuasan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Terdapat lima pernyataan sebagai variabel kepuasan kerja, dan berikut adalah tanggapan yang diberikan oleh responden:

Tabel 3. 2 Deskriptif variabel kepuasan kerja

No	Item Pernyataan	Skor Jawaban										Skor
		5		4		3		2		1		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	X2.1	19	37%	29	57%	2	4%	0	0%	1	2%	218
2	X2.2	13	25%	27	53%	8	16%	1	2%	2	4%	201
3	X2.3	9	18%	40	78%	1	2%	0	0%	1	2%	209
4	X2.4	12	24%	27	53%	8	16%	3	6%	1	2%	199
5	X2.5	8	16%	30	59%	10	20%	1	2%	2	4%	194

Berdasarkan tabel 3.2 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Item pernyataan X2.1 (Mencintai pekerjaan) memiliki jumlah skor 218, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 19 responden (37%), setuju oleh 29 responden (57%), kurang setuju oleh 2 responden (4%), dan sangat tidak setuju oleh 1 responden (2%).
- Item pernyataan X2.2 (Penghargaan) memiliki jumlah skor 201, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 13 responden (25%), setuju oleh 27 responden (53%), kurang setuju oleh 8 responden (16%), tidak setuju oleh 1 responden (2%), dan sangat tidak setuju oleh 2 responden (4%).
- Item pernyataan X2.3 (Moral kerja) memiliki jumlah skor 209, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 9 responden (18%), setuju oleh 40 responden (78%), kurang setuju oleh 1 responden (2%), dan sangat tidak setuju oleh 1 responden (2%).
- Item pernyataan X2.4 (Kesempatan untuk promosi) memiliki jumlah skor 199, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 12 responden (24%), setuju oleh 27 responden (53%), kurang setuju oleh 8 responden (16%), tidak setuju oleh 3 responden (6%), dan sangat tidak setuju oleh 1 responden (2%).
- Item pernyataan X2.5 (Gaji) memiliki jumlah skor 194, dengan rincian responden sebagai berikut: sangat setuju oleh 8 responden (16%), setuju oleh 30 responden (59%), kurang setuju oleh 10 responden (20%), tidak setuju oleh 1 responden (2%), dan sangat tidak setuju oleh 2 responden (4%).

3.2.3 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merujuk pada hasil dari aktivitas yang dilaksanakan oleh karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda selama waktu tertentu, yang diukur berdasarkan kriteria ataupun persetujuan yang sudah ditentukan sebelumnya. Variabel kinerja karyawan ini mencakup lima pernyataan, dan berikut adalah tanggapan yang diberikan oleh responden:

Tabel 3. 3 Deskriptif variabel kinerja karyawan

No	Item Pernyataan	VARIABEL Y										Skor
		Skor Jawaban										
		5		4		3		2		1		
F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y.1	12	24%	39	76%	0	0%	0	0%	0	0%	216
2	Y.2	11	22%	40	78%	0	0%	0	0%	0	0%	215
3	Y.3	11	22%	38	75%	1	2%	1	2%	0	0%	212
4	Y.4	15	29%	36	71%	0	0%	0	0%	0	0%	219
5	Y.5	17	33%	34	67%	0	0%	0	0%	0	0%	221

Berdasarkan tabel 3.3 diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Item pernyataan Y.1 (Kualitas Pekerjaan)

Memiliki jumlah skor 216 dengan responden yang menjawab sangat setuju 12 partisipasi dengan perolehan 24% dan yang menjawab setuju 39 responden dengan perolehan 76%.
- Item pernyataan Y.2 (Ketepatan Waktu)

Memiliki jumlah skor 215 dengan responden yang menjawab sangat setuju 11 responden dengan perolehan 22% serta yang menjawab setuju 40 responden dengan perolehan 53% .
- Item pernyataan Y.3 (Moral kerja)

Memiliki jumlah skor 212 dengan responden yang menjawab sangat setuju 11 partisipasi dengan perolehan 22%, yang menjawab setuju 38 partisipasi dengan perolehan 75%, yang menjawab kurang setuju 1 responden dengan perolehan 2% serta yang menjawab tidak setuju 1 responden dengan persentase 2% .
- Item pernyataan Y.4 (Kemampuan)

Memiliki jumlah skor 219 dengan reponden yang menjawab sangat setuju 15 perolehan dengan perolehan 29% dan yang menjawab setuju 36 partisipasi dengan perolehan 71%.
- Item pernyataan Y.5 (Komunikasi)

Memiliki jumlah skor 221 dengan responden yang menjawab sangat setuju 17 partisipasi dengan perolehan 33% dan yang menjawab setuju 34 partisipasi dengan perolehan 67%.

3.4 Uji Instrumen

3.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai guna menilai apakah kuesioner yang dipakai valid. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan-pertanyaannya dapat secara tepat mengukur variabel yang dimaksud. Proses pengujian validitas ini melibatkan tiga aspek, yakni:

- Menilai signifikansi, dimana kuesioner dianggap valid jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05.
- Memeriksa korelasi Pearson, di mana kuesioner dianggap valid jika korelasi Pearson menunjukkan tan 2 bintang ganda (**).
- Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel; jika r hitung > r tabel, maka kuesioner dianggap valid. Sebaliknya, jika r hitung < r tabel, maka kuesioner dianggap tidak valid.

a) Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

29
Tabel 3.4 Hasil uji validitas disiplin kerja

Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,361	0,856	Valid
X1.2	0,361	0,862	Valid
X1.3	0,361	0,841	Valid
3 X1.4	0,361	0,900	Valid

Berdasarkan hasil dari Tabel 3.4, dapat diamati bahwa uji validitas untuk variabel disiplin kerja (X1) mengindikasikan bahwasannya semua indikator mempunyai perolehan $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh sebab itu, bisa menyimpulkan bahwasannya semua instrumen yang mengukur disiplin kerja tersebut valid.

b) Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 3.5 Hasil uji validitas kepuasan kerja

Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
X2.1	0,361	0,608	Valid
X2.2	0,361	0,515	Valid
X2.3	0,361	0,777	Valid
X2.4	0,361	0,786	Valid
X2.5	0,361	0,877	Valid

Berdasarkan hasil dari Tabel 3.5, bisa menyimpulkan bahwa pengujian validitas untuk variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hal ini, bisa dikatakan bahwasannya semua instrumen yang mengukur kepuasan kerja tersebut valid.

5 c) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 3.6 Hasil uji validitas kinerja karyawan

Item Pertanyaan	Nilai r_{tabel}	Nilai r_{hitung}	Keterangan
7 Y.1	0,361	0,736	Valid
Y.2	0,361	0,869	Valid
Y.3	0,361	0,609	Valid
Y.4	0,361	0,786	Valid
Y.5	0,361	0,796	Valid

Tercantum dalam Tabel 3.6, bisa dilihat bahwasannya pengujian validitas untuk variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan bahwa setiap indikator memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ yang telah ditetapkan. Dengan demikian, bisa menyimpulkan bahwasannya semua instrumen yang dipakai guna mengukur kinerja pegawai tersebut dapat dianggap valid.

14 3.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah prosedur guna mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran bisa diandalkan serta konsisten dalam menghasilkan perolehan yang serupa jika melakukan pengukuran ulang terhadap karakteristik yang sama. Suatu alat ukur dianggap reliabel jika nilai Cronbach's alpha-nya melebihi 0,60.

15 Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.7

Tabel 3. 7 Hasil uji reliabilitas

Variabel	Crobach's Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,865	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,748	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,796	Reliabel

Berdasarkan perolehan pengujian reliabilitas pada tabel 3.4 diatas, bisa diamati bahwasannya nilai Crobach alpha dari seluruh variabel adalah > 0,60 sehingga menyimpulkan bahwasannya variabel Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai dianggap reliabel.

3.5 Uji Asumsi Klasik

3.5.1 Uji Normalitas

Tabel 3. 8 Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	21.2352941
	Std. Deviation	1.25891250
Most Extreme Differences	Absolute	.273
	Positive	.273
	Negative	-.139
Test Statistic		.273
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.063

Dari perolehan uji normalitas tabel X kolmogrov-smirnov diatas di dapatkan hasil 0,063. Dari perolehan tersebut bisa menyimpulkan bahwasannya distribusi data dalam penelitian normal karena nilai Asymp.sig>0,05.

3.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menilai apakah adanya korelasi yang signifikan antara variabel independen pada model regresi. Nilai Tolerance di atas 0,1 (10%) menunjukkan tidak ada multikolinieritas antara variabel X1 dan X2. Begitu pula, jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10, hal ini juga menunjukkan tidak ada masalah multikolinieritas.

Tabel 3. 9 Hasil uji Multikolinieritas

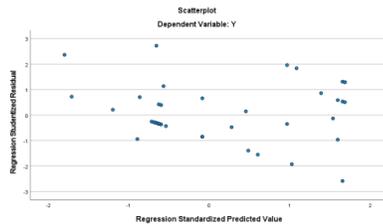
Model	Coefficients ^a		Keterangan
	Tolerance	VIF	
X1	0,799	1,252	Tidak Ada Multikolinieritas
X2	0,799	1,252	Tidak Ada Multikolinieritas

Dari hasil output tabel 3.9 diatas bahwasannya data yang didapatkan nilai VIF < 10 dan perolehan tolerance > 0,1 maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan guna mengevaluasi apakah terjadi ketidaksamaan dalam varians dari residual antar pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami heteroskedastisitas. Keberadaan heteroskedastisitas dapat teridentifikasi melalui pola yang khas pada scatter plot. Jika titik-titik tersebar secara acak di sekitar garis nol pada sumbu y tanpa pola yang teratur, ini mengindikasikan bahwasannya tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas.

Gambar 3. 6 Hasil uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan pada gambar 3.6 diatas b⁷⁶ menyimpulkan bahwasannya titik-titik menyebar tidak beraturan antara sumbu X dan Y maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.6 Uji regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda mempunyai tujuan guna menilai dampak variabel independen (X) kepada variabel dependen ⁸⁸, di mana lebih dari satu variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen tunggal. Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengevaluasi hubungan antara ¹ Disiplin Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan variabel lain dengan Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Hasil dari analisis regresi linier berganda dapat ditemukan dalam Tabel 4.13 berikut.

Tabel 3. 10 Hasil uji regresi linier berganda

Variabel Independen	Koefisien B
Konstanta	8,799
Disiplin Kerja	0,681
Kepuasan Kerja	0,037

Berdasarkan tabel 3X diatas koefisien disiplin kerja 0,681 dan koefisien kepuasan kerja 0,037 maka persamaan regresi dirumuskan

$$Y = \beta + \beta_1(X1) + \beta_2(X2) + e$$

$$Y = 8,799 + 0,681(\text{disiplin kerja}) + 0,037(\text{kepuasan kerja}) + e$$

Y : Kinerja Karyawan

- β : Konstanta
- β_1 : Disiplin Kerja
- β_2 : Kepuasan Kerja
- e : Error

Dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 3X maka analisis tersebut bisa didefinisikan seperti berikut :

- a) Nilai Konstanta (β) = 8,799
Konstanta merupakan nilai tetap dimana nilai ini dipengaruhi oleh koefisien regresi. Konstanta dalam persamaan regresi merupakan nilai kinerja karyawan ketika variabel X1, variabel X2 bernilai nol atau tidak mengalami perubahan. Hal ini menunjukkan X1 dan X2 terhadap Y berpengaruh positif.

- b) Nilai koefisien regresi X1 (β_1) = 0,681
besarnya koefisien Disiplin Kerja adalah senilai 0,681 artinya bahwasannya setiap pertumbuhan disiplin kerja 1% akan bertumbuh kinerja pegawai senilai 68,1% apabila variabel lainnya konstan. Hal ini menunjukkan bahwa X1 terhadap Y berpengaruh positif.

- c) Nilai Koefisien regresi X2 (β_2) = 0,037
besarnya koefisien Kepuasan Kerja (X3) yakni senilai 0,037 artinya bahwasannya tiap pertumbuhan kepuasan kerja 1% akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 3,7% apabila variabel lainnya konstan. Hal ini mengindikasikan bahwasannya X1 terhadap Y berdampak positif.

3.6.1 Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau signifikansi simultan dipakai guna menguji apakah variabel X1 dan X2 berpengaruh secara bersama-sama kepada variabel Y. Pengaruh bersama-sama variabel X1 serta X2 kepada variabel Y dapat dilihat dari nilai signifikansinya. Jika nilai signifikansi di bawah 0,05, maka X1 dan X2 berdampak secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Hasil dari pengujian yang dilakukan secara bersamaan adalah seperti berikut:

Tabel 3.11 Hasil uji f
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	79,243	2	39,662	22,131	.000 ^b
Residual	85,933	48	1,790		
Total	165,176	50			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan tabel 3.11 diatas nilai signifikan sebesar 0,00 bisa menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja serta kepuasan kerja secara simultan berdampak kepada kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda.

9
b. Uji T

Menurut (Ghozali, 2016) "Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel dependen secara mandiri (parsial). Uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.12 Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel **Coefficients**. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t."

1. Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) diterima sementara hipotesis alternatif (H_a) ditolak, menunjukkan bahwa tidak ada bukti cukup untuk menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, menunjukkan bahwa terdapat bukti yang cukup untuk menyatakan adanya pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen.

Tabel 3. 12 Hasil uji t
Coefficients

Model	Nilai t	Sig.	Tingkat Signifikan	Keterangan
1	(Constant)	4,586	.000	
	X1	5,697	.001	0,05 Signifikan
	X2	.513	.610	0,05 Tidak Signifikan

Berdasarkan tabel 3.12 diatas hasil Uji t (parsial)

1. Disiplin Kerja(X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

a) Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Disiplin kerja (X1) tidak memengaruhi besar kepada kinerja pegawai
 H_1 : Disiplin kerja (X1) memengaruhi besar kepada kinerja pegawai

- b) Memastikan kriteria uji hipotesis sebagai berikut : jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima dan sebaliknya jika p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_1 ditolak

c) Berdasarkan tabel 3.12 diperoleh nilai sebagai $0,001 < 0,05$ maka H_1 diterima serta H_0 ditolak, dimana disiplin kerja memengaruhi signifikan kepada kinerja karyawan

2. Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y)

a) Dengan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Kepuasan Kerja (X2) tidak berdampak signifikan kepada kinerja karyawan
 H_1 : Kepuasan Kerja (X2) berdampak signifikan kepada kinerja karyawan

- b) Menentukan kriteria uji hipotesis sebagai berikut : jika p-value $< 0,05$ maka H_0 ditolak sehingga H_1 diterima dan sebaliknya jika p-value $> 0,05$ maka H_0 diterima sehingga H_1 ditolak

c) Berdasarkan tabel 3.12 diperoleh nilai sebesar $0,610 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, dimana kepuasan kerja tidak berdampak signifikan kepada kinerja karyawan.

3.6.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) dipakai guna mengevaluasi seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat (kinerja karyawan) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (disiplin kerja dan kepuasan kerja). Berikut adalah hasil koefisien determinasi yang diperoleh dari analisis ini:

Tabel 3.13 Uji determinasi

Model Summary ^b			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.693 ^a	.480	.458

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 3.13, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,480. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja bersama-sama menjelaskan 48% variasi dalam variabel kinerja karyawan. Sisanya, sebesar 52%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

3.7 Pembahasan

3.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Hasil analisis ini mengindikasikan bahwasannya kedisiplinan kerja berdampak nyata serta signifikan kepada kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, ditemukan bahwa kepatuhan terhadap peraturan waktu, penggunaan seragam, dan patuh terhadap manajemen dapat disimpulkan bahwasannya H_0 ditolak serta H_1 diterima, menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja secara parsial berdampak nyata serta signifikan kepada kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Dengan demikian, hipotesis pertama yang mengindikasikan bahwasannya kedisiplinan kerja berdampak nyata serta signifikan kepada kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda terbukti benar serta dapat diterima.

Hasil studi ini sesuai dengan hasil studi yang dilaksanakan oleh (Asmawiyah, 2018) yang menyimpulkan bahwasannya disiplin kerja berdampak nyata serta signifikan kepada kinerja pegawai serta perolehan studi (Lestari et al., 2021) juga mengindikasikan bahwasannya *variable* Disiplin Kerja berdampak nyata serta signifikan kepada kinerja pegawai.

3.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Berdasarkan hasil analisis, ditemukan bahwasannya kepuasan kerja tidak mempunyai dampak yang signifikan kepada kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang mengindikasikan bahwa kepuasan kerja secara parsial memiliki berdampak nyata namun tidak signifikan kepada kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda. Dengan demikian, hipotesis kedua yang menyatakan "Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda" tidak terbukti dan harus ditolak.

Hasil studi ini selaras dengan temuan yang dilaporkan oleh Nabawi (2023), di mana kepuasan kerja tidak mempunyai dampak signifikan kepada kinerja pegawai. Namun, temuan ini berbeda dengan perolehan studi yang dilaksanakan oleh Susanto (2019), yang mengindikasikan adanya dampak nyata serta signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai.

3.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda

Hasil uji F (simultan) mengindikasikan bahwasannya nilai signifikansi senilai 0,00, yang menunjukkan bahwa perolehan tersebut berada di bawah 0,005, yang mengindikasikan bahwasannya Disiplin Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan kepada kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Dengan demikian, hipotesis yang mengindikasikan bahwasannya kedisiplinan kerja serta kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan kepada kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda dapat diterima.

Temuan ini sejalan dengan studi yang dilaksanakan oleh Aulia & Trianasari (2021), yang juga "menunjukkan bahwa secara simultan, disiplin kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, secara parsial, disiplin kerja dan kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan."

53 BAB IV PENUTUP

4.1 Simpulan

Berikut ini yakni beberapa kesimpulan yang dapat dibuat berdasarkan penjelasan perolehan analisis studi dan diskusi yang sudah dilaksanakan:

- 4.1.1 Disiplin kerja mempunyai dampak nyata serta signifikan kepada kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Oleh karena itu, karyawan yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi cenderung memberikan kontribusi positif dalam pelaksanaan tugas mereka, serta disiplin yang baik berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara menyeluruh.
- 4.1.2 Kepuasan kerja berdampak nyata kepada kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda, meskipun pengaruhnya tidak signifikan secara statistik. Hal ini mengindikasikan bahwa.
- 4.1.3 Secara simultan, disiplin kerja serta kepuasan kerja berdampak signifikan kepada kinerja pegawai Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda, dimana keduanya dapat secara bersama-sama meningkatkan kinerja karyawan.
- 4.1.4 Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,480 mengindikasikan bahwa variabel independen (disiplin kerja dan kepuasan kerja) secara bersama-sama menjelaskan 48% variasi dalam variabel dependen (kinerja karyawan). Sisa varians sebesar 52% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

4.2 Keterbatasan Penelitian

Dari pengalaman dalam proses penelitian ini, terdapat beberapa hal yang penting bagi peneliti di masa depan untuk diperhatikan guna meningkatkan kualitas penelitian mereka. Beberapa keterbatasan ini perlu diperbaiki dalam studi lanjutan. Beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian mencakup:

- 4.2.1 Jumlah partisipasi yang hanya 51 karyawan masih belum mencukupi guna memberikan gambaran yang menyeluruh.
- 4.2.2 Studi ini menghadapi beberapa keterbatasan, termasuk keterbatasan waktu, tenaga, serta kapabilitas yang dimiliki oleh peneliti.
- 4.2.3 Pada proses pengumpulan data, jawaban yang disampaikan oleh partisipasi melewati kuesioner terkadang tidak sepenuhnya mencerminkan pendapat mereka yang sebenarnya. Ini bisa disebabkan oleh perbedaan pemikiran, asumsi, dan pemahaman yang berbeda antara responden. Selain itu, kejujuran dalam pengisian kuesioner juga mempengaruhi akurasi data yang terkumpul.

4.3 Saran

- 4.3.1 Untuk meningkatkan kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu serta Anak Aisyiyah Samarinda, penting untuk fokus pada peningkatan disiplin kerja. Langkah-langkah yang dapat dilakukan meliputi memberikan pelatihan berkala, menerapkan sistem penghargaan bagi karyawan yang disiplin, serta melakukan pemantauan rutin. Dengan cara ini, karyawan yang disiplin akan lebih

efektif dalam menjalankan tugasnya, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja keseluruhan rumah sakit.

- 4.3.2 Kepuasan kerja berdampak nyata tetapi tidak signifikan kepada kinerja pegawai di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, perlu juga fokus pada faktor-faktor lain seperti pelatihan, motivasi, dan lingkungan kerja yang mendukung.
- 4.3.3 Disiplin kerja serta kepuasan kerja secara simultan berdampak signifikan kepada kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan kedua faktor ini melalui program pelatihan, sistem penghargaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan demikian, kinerja karyawan dapat meningkat secara keseluruhan.
- 4.3.4 Koefisien determinasi (R^2) senilai 0,480 mengindikasikan bahwasannya disiplin kerja serta kepuasan kerja bersama-sama menjelaskan 48% dari kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Aisyiyah Samarinda. Sebanyak 52% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang belum diselidiki dalam penelitian ini. Perlu dilakukan penelitian lanjutan untuk memahami faktor-faktor tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

Andra Nabila Husna_2011102431162_Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Ibu Dan Anak Aisyiyah Di Samarinda.docx

ORIGINALITY REPORT

29%

SIMILARITY INDEX

28%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

14%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	dspace.umkt.ac.id Internet Source	3%
2	repository.umsu.ac.id Internet Source	1%
3	dataagustinafarmasi.blogspot.com Internet Source	1%
4	Submitted to Tarumanagara University Student Paper	1%
5	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1%
6	123dok.com Internet Source	1%
7	Submitted to IAIN Salatiga Student Paper	1%
8	Submitted to Universitas Islam Lamongan Student Paper	1%
9	www.scribd.com Internet Source	1%
10	Submitted to Universitas Diponegoro Student Paper	1%
11	riset.unisma.ac.id Internet Source	1%
12	ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id Internet Source	1%
13	Submitted to Universitas Pendidikan Indonesia Student Paper	1%
14	repository.ub.ac.id Internet Source	1%

15	dspace.uui.ac.id Internet Source	1 %
16	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
17	eprints.ukmc.ac.id Internet Source	<1 %
18	jurnal.stieykp.ac.id Internet Source	<1 %
19	repository.ut.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Universitas Wiraraja Student Paper	<1 %
21	ejurnal.seminar-id.com Internet Source	<1 %
22	eprints.uny.ac.id Internet Source	<1 %
23	es.scribd.com Internet Source	<1 %
24	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
25	repo.darmajaya.ac.id Internet Source	<1 %
26	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
27	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
28	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
29	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	<1 %
30	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
31	id.123dok.com Internet Source	<1 %
32	jom.unpak.ac.id Internet Source	<1 %

33	repository-feb.unpak.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.unri.ac.id Internet Source	<1 %
35	Submitted to Exeed College Student Paper	<1 %
36	eprints.ahmaddahlan.ac.id Internet Source	<1 %
37	ojs.stiem-bongaya.ac.id Internet Source	<1 %
38	www.unmermadiun.ac.id Internet Source	<1 %
39	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet Source	<1 %
40	www.ejournal.ilkom.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1 %
41	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	<1 %
42	repository.stienobel-indonesia.ac.id Internet Source	<1 %
43	repository.uniba.ac.id Internet Source	<1 %
44	saborai.id Internet Source	<1 %
45	www.simantek.sciencemakarioz.org Internet Source	<1 %
46	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
47	eprints.upj.ac.id Internet Source	<1 %
48	Submitted to Universitas Atma Jaya Yogyakarta Student Paper	<1 %
49	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %

50	eprints.undip.ac.id Internet Source	<1 %
51	fdocuments.net Internet Source	<1 %
52	idnfinancials.s3-ap-southeast-1.amazonaws.com Internet Source	<1 %
53	repositori.umsu.ac.id Internet Source	<1 %
54	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
55	SOEGIHARTONO A. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN DISIPLIN KERJA SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KANTOR BKKBN PROVINSI JAWA TENGAH", Solusi, 2019 Publication	<1 %
56	Ghina Zulfia, Tupi Setyowati, Komara. "PENGARUH PROFITABILITAS, RISIKO KEUANGAN, DAN PERTUMBUHAN PERUSAHAAN TERHADAP MANAJEMEN LABA PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR YANG TERINDEKS LQ45 DI BURSA EFEK INDONESIA PERIODE 2016-2021", JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)., 2023 Publication	<1 %
57	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
58	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet Source	<1 %
59	David David, Purnama Yanti Purba, Yola Yola, Ferry Leonardo, Elfina Okto Posmaida Damanik. "Pengaruh Kompensasi, Stress Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Stara Bumi Surya", Journal	<1 %

of Economic, Bussines and Accounting
(COSTING), 2024

Publication

-
- 60 Submitted to Badan PPSDM Kesehatan
Kementerian Kesehatan <1 %
Student Paper
-
- 61 docobook.com <1 %
Internet Source
-
- 62 repository.iainkudus.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 63 repository.usm.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 64 www.researchgate.net <1 %
Internet Source
-
- 65 Diajeng Woro Ambiko, Muhammad Ichsan
Hadjri, Parama Santati. "Pengaruh
Profesionalisme Sumber Daya Manusia
terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Samsat
Wilayah II Kota Palembang", El-Mal: Jurnal
Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2023 <1 %
Publication
-
- 66 docplayer.info <1 %
Internet Source
-
- 67 pt.scribd.com <1 %
Internet Source
-
- 68 repository.iain-manado.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 69 repository.upbatam.ac.id <1 %
Internet Source
-
- 70 Andita Niken Anggraeni, Yaqub Cikusin, Hayat
Hayat. "PENGARUH PENERAPAN MANAJEMEN
KINERJA TERDAHAP PRODUKTIVITAS
PEGAWAI", Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu
Sosial dan Administrasi Negara, 2021 <1 %
Publication
-
- 71 Muhamad Agus Teguh Herlambang.
"Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin
Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV <1 %

Pilar Perkasa Mandiri", Journal of Economics
and Management (JECMA), 2023

Publication

72	andessa-hesa.blogspot.com Internet Source	<1 %
73	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	<1 %
74	journal.uwgm.ac.id Internet Source	<1 %
75	library.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1 %
76	Submitted to Universitas Islam Malang Student Paper	<1 %
77	dirdosen.budiluhur.ac.id Internet Source	<1 %
78	eprints.unisla.ac.id Internet Source	<1 %
79	idoc.pub Internet Source	<1 %
80	journals.stiedwisakti.ac.id Internet Source	<1 %
81	polinesjobs.blogspot.com Internet Source	<1 %
82	repository.radenfatah.ac.id Internet Source	<1 %
83	repository.unhas.ac.id Internet Source	<1 %
84	repository.upiypk.ac.id Internet Source	<1 %
85	sintama.stibsa.ac.id Internet Source	<1 %
86	Ardi Tri Pangestu, Ade Suryana. "Market Value Ratio Analysis of Stock Returns In Companies With Largest Market Capitalization Period 2014-2018", Neraca : Jurnal Akuntansi Terapan, 2020 Publication	<1 %

87 digilib.iain-palangkaraya.ac.id <1 %
Internet Source

88 journal.feb.unmul.ac.id <1 %
Internet Source

89 repository.syekhnurjati.ac.id <1 %
Internet Source

90 Lucy Auditya, Husaini Husaini, Lismawati Lismawati. "ANALISIS PENGARUH AKUNTABILITAS DAN TRANSPARANSI PENGELOLAAN KEUANGAN DAERAH TERHADAP KINERJA PEMERINTAH DAERAH", JURNAL FAIRNESS, 2021 <1 %
Publication

91 digilib.uinsby.ac.id <1 %
Internet Source

92 eprints.perbanas.ac.id <1 %
Internet Source

93 pdfcoffee.com <1 %
Internet Source

94 repository.fe.unj.ac.id <1 %
Internet Source

95 media.neliti.com <1 %
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On