

The Effect of Human Resource Development, Work Environment and Wages on Employee Performance at CV. Berkah Sultan Ali Sidoarjo Regency

[Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Sidoarjo]

Aulia Dwijayanti¹⁾, Vera Firdaus^{*2)}

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : verafirdaus@umsida.ac.id,

Abstract. *This study aims to determine the effect of human resource development, work environment and remuneration on employee performance. This study uses a quantitative approach as a research method. The population of this study consisted of all employees of CV. Blessings of Sultan Ali Sidoarjo Regency, totaling 262 people. This study involved a sample of 158 respondents who were selected according to calculations using the slovin formula and using a purposive sampling technique. The data used in this study consisted of primary data obtained from distributing questionnaires to respondents. Quantitative data analysis techniques using statistical methods to analyze data. The statistical method used is SPSS 23. Based on the results of the study, it was found that human resource development has a positive and significant effect on the performance of employees of CV. Blessing of Sultan Ali Sidoarjo Regency. The work environment has a positive and significant influence on the performance of CV employees. Blessing of Sultan Ali Sidoarjo Regency. Wages have a positive and significant impact on the performance of CV employees. Blessing of Sultan Ali Sidoarjo Regency. In addition, in this context the development of human resources, work environment and remuneration have been shown to have a significant influence on the performance of CV employees. Blessing of Sultan Ali Sidoarjo Regency.*

Keywords - *human resource development; work environment; Remuneration; employee performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan pengupahan teradap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan CV. Berkahh Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo yang berjumlah 262 orang. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak 158 respondenn yang dipilih sesuai perhitungan dengan rumusan slovin serta menggunakan teknik purposive sampling. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik analisis data kuantitatif denen menggunakan metode statistic untuk menganalisis data. Metode statistic yang digunakan adalah SPSS 23. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa Pengembangan sumber daya manusia pengaruh positif dan signifikan teradap kinerja Karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo. Pengupahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo. Selain itu, dalam konteks ini pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan pengupahan secara terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo.*

Kata Kunci - *pengembangan sumber daya manusia; lingkungan kerja; pengupahan; kinerja karyawan*

I. PENDAHULUAN

Peran terpenting dalam menjalankan sebuah perusahaan ialah membangun sumber daya manusia yang baik, karena manusia (karyawan) merupakan penggerak utama dalam melakukan kegiatan didalam perusahaan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pengendalian yang selalu berperan aktif setiap aktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki kreativitas baik sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dapat dilihat dari perusahaan dengan kinerja karyawan yang baik menentukan tingkat keberhasilan efektivitas untuk membangun sebuah perusahaan. [1].

Pengembangan sumber daya manusia pada perusahaan merupakan hal yang sangat diperhatikan, sebab melalui pengembangan sumber daya manusia maka diharapkan terciptanya kinerja karyawan yang sangat berpotensi lebih agar system dan hasil produk yang diinginkan sesuai dengan harapan yang dituju [2]. Program pengembangan sumber

daya manusia di suatu perusahaan diharapkan dapat diterapkan pada seluruh karyawan, baik saat mereka masuk ke dalam perusahaan maupun secara bekesinambungan tergantung kebutuhan pekerjaan. Pelatihan pengembangan sdm guna meningkatkan kompetensi karyawan ke jenjang keahlian lebih tinggi di bidangnya atau penyesuaian apabila ada pengembangan teknologi baru yang harus di tangani dibidangnya atau membentuk kemampuan baru jika pindah bidang kerjanya[3]. Adapun, ketidakberhasilan standar sistem sumber daya manusia pada perusahaan, beberapa program gagal mencapai potensinya karena manajemen puncak tidak terlibat atau sasaran-sasaran perusahaan tidak terdefiniskan [4]. Dalam fenomena ini implementasi pengembangan sumber daya manusia perusahaan sangat perlu dilakukan agar dapat memotivasi diri sendiri sehingga memiliki pengalaman yang luas lagi guna mengembangkan kompetensi diri dan karirnya.

Menurut Stewart (2009), lingkungan kerja adalah sekumpulan kondisi atau keadaan sekitar lingkungan kerja suatu perusahaan yang merupakan tempat bekerja karyawan dalam perusahaan tersebut[5] Mendapatkan lingkungan kerja yang baik sangat berpengaruh untuk mendapatkan kesuksesan seseorang. Untuk mendapatkan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal – hal yang ada di lingkungan kerja harus dipertimbangkan. Dan juga mempertimbangkan lokasi kerja yang sesuai akan memberikan kenyamanan lebih untuk menimbulkan rasa sejahtera pada karyawan[6] Dalam fenomena yang terdapat diobjek penelitian ini adalah lingkungan kerja di perusahaan ini terindikasi kurang nyaman, dimana banyaknya keluhan pada devisi operasional, konflik dengan rekan kerja, kebersihan belum terjaga sehingga menyebabkan rusaknya konsentrasi karyawan dalam bekerja.

Pengupahan karyawan ialah salah satu bentuk motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka dan berperan aktif guna memenuhi kebutuhan hidupnya serta agar mencapai tujuan perusahaan. Upah yaitu pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan Pasal 1 Ayat (1), upah diartikan sebagai imbal balas dari pemberi kerja atau perusahaan kepada pekerja/karyawan dalam berupa uang seperti yang ditentukan dan dibayar sesuai peraturan perundang-undangan atau kesepakatan bersama dalam menjalankan kerja, termasuk memberikan kompensasi kepada pekerja dan keluarganya atas pekerjaan atau jasa yang dilakukan atau akan dilakukan. [7]. Di dalam perusahaan faktor pemberian upah sangat berpengaruh. Faktor Kinerja karyawan mengalami penurunan bisa disebabkan oleh ketidak sesuaian upah, tunjangan dan kompensasi yang diberikan perusahaan[8]. Dalam fenomena ini, pemberian upah yang kurang memadai sering menjadi alasan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang tidak maksimal atau bahkan berhenti karena tidak ketepatan waktu diberikan dan tidak sesuai dengan upah yang diterimanya. Oleh karena itu penerapan pemberian upah yang sesuai waktu yang disepakati diawal dan kesesuaian nilai upah yang didapat merupakan nilai utama dari produksi perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh [9],[10],[11] terdapat kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang lingkungan kerja. Dari hasil penelitian tersebut lingkungan kerja sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh [12],[13] terdapat kesamaan variabel dengan penelitian ini yaitu tentang lingkungan kerja. Dari hasil penelitian tersebut lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif dan signifikan. Berdasarkan penelitian [14], pada penelitian tersebut peneliti menggunakan Teknik *Accidental sampling* Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan *Teknik purposive Sampling*

1.1 Rumusan Masalah

Apakah terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia, Lingkungan Kerja dan pengupahan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangim Kabupaten Sidoarjo.

1.2 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh pengembangan sumber daya manusia, Lingkungan Kerja, pengupahan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo.

1.3 Kategori SDGs

Peneliti mengambil judul “Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan terhadap kinerja karyawan pada CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo” sesuai dengan kategori SDGs poin 8 untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang adil dan berkelanjutan, tenaga kerja yang optimal dan produktif serta pekerjaan yang layak.

II. LITERATUR REVIEW

Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut (Tarigan & Nasution, 2014 : 147) adalah proses mempersiapkan orang untuk membawa lebih banyak tanggung jawab terkait dengan tugas dan fungsi anda di dalam perusahaan yang dicapai dengan meningkatkan kapasitas intelektual untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Sedangkan menurut singodimeddo (2016) pengembangan sumber daya manusia adalah konfigurasi individu untuk mengambil tanggung jawab yang lebih tinggi atau berbeda yang dalam perusahaan, yang biasanya dikaitkan dengan peningkatan

ketrampilan intelektual atau emosional yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik[15]. Menurut pandangan Nurhaliza (2021) indikator pengembangan SDM yaitu sebagai berikut [16] :

1. Rotasi unit kerja, Pengalihan tugas dan tanggung jawab karyawan sebagai upaya perusahaan untuk mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terampil.
2. Latihan intruksi pekerjaan, diadakan pelatihan khusus oleh perusahaan untuk para karyawannya yang bertujuan untuk mengembangkan dan menjaga stabilitas dasar proses kerja di dalam perusahaan.
3. Pengarahan, tindakan untuk memastikan bawa semua anggota tim berusaha untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan upaya perusahaan.

Penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [3], [17],[18],[19],[20], Dari hasil penelitian tersebut pengembangan sumber daya manusia sangat berpengaruh positif dan sangat signifikan kinerja karyawan dan tidak ditemukan penelitian terdahulu tentang pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan bahwasanya berpengaruh negatif tidak signifikan.

Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja menurut teori NitiseMITO yaitu semua hal yang terdapat di sekitaran para karyawan serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya[21]. Sedangkan menurut Farida (2016) lingkungan kerja adalah memberikan kesan aman, nyaman, perasaan betah, tenang dan sebagainya dimana suatu keadaan di tempat kerja yang baik mencakupi aspek fisik dan non fisik [22].

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut NitiseMITO (1992:2728) yaitu[23] :

1. Suasana kerja. Kondisi di sekitar karyawan yang mampu membentuk semangat dan gairah karyawan ketika bekerja.
2. Ketersediaan fasilitas. Peralatan atau mesin yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja penunjang proses di tempat kerja.
3. Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi karyawan dengan kolega dan rekan di unit lain

Penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [9],[10],[11]. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat Penelitian terdahulu yang membuktikan bahwa adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [12],[13]. Hasil dari penelitian tersebut Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh negatif signifikan.

Pengupahan (X3)

Upah merupakan tanda imbal balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas kinerja yang dikeluarkan untuk perusahaan sesuai dengan kesepakatan bersama. Menurut (Joni & Hikmah, 2022) mengemukakan bahwa dengan pemberian upah atas aspek kinerja harian, sering diimplementasikan pada sebuah pabrik. Terkadang upah juga didasarkan pada unit tenaga kerja yang diproduksi. Sementara itu (Hasibuan, 2011) berpendapat bahwa upah adalah pendapatan yang diterima oleh pekerja/karyawan(buruh) baik berupa uang maupun barang selama suatu periode kegiatan ekonomi. [24].

Indikator upah menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43 antara lain [25] :

1. Memadai/memenuhi syarat. . Karyawan mendapatkan upah secara adil sesuai UMR
2. Keadilan/kewajaran. Pemberian imbalan secara adil sesuai dengan kinerja yang dihasilkan karyawan.
3. Seimbang, Adanya keseimbangan yang layak antara harapan dengan kenyataan upah yang diterima karyawan.
4. Biaya yang efektif, Kesanggupan perusahaan untuk membayar pembayaran tepat pada waktunya.
5. Terjamin. Dapat dapat membantu mencukupi kebutuhan pokok.
6. Perangsang kerja. Menjadi motivasi semangat menyelesaikan tanggung jawab kerja.
7. Kepantasan / dapat diterima. karyawan memiliki hak untuk mengetahui secara transparan perincian (potongan, bonus) yang perusahaan berikan.

Penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh pengupahan terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [26],[8],[27] Dari hasil penelitian tersebut pengupahan sangat signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan terdapat Penelitian terdahulu bahwa adanya pengaruh sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan dibuktikan oleh [28] Hasil dari penelitian tersebut pengupahan terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan.

Kinerja Karyawan (Y)

kinerja merupakan hasil proses tenaga atau kemampuan dari karyawan yang dihasilkan melalui aspek dan tahapan – tahapan yang diharapkan tercapai selama bekerja dalam periode tertentu berdasarkan kesepakatan atau ketentuan yang telah ditetapkan sebelumnya, bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri[29]. Sedangkan

peneliti lain mengemukakan bahwa kinerja ialah hasil dari kegiatan seseorang ataupun kelompok melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan karyawan tersebut dengan jarak waktu tertentu yang dipengaruhi berbagai faktor. Hasil dari kegiatan yang dimaksud ialah hasil penyelesaian tugas kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab dan fungsi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan [30].

Kinerja dapat diukur menggunakan indikator menurut Cesilia et al [31] yang mana meliputi:

1. Kualitas, keterampilan dan kemampuan karyawan yang dimilikinya menjadi pengaruh hasil kerjanya.
2. Kuantitas, Jumlah produksi atau jumlah unit yang diselesaikan dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Ketepatan Waktu, Karyawan mengoptimalkan waktu sebaik - baiknya dan menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditetapkan.
4. Efektifitas, Memaksimalkan sumber daya manusia dalam perusahaan agar menambah hasil pekerjaan dari setiap karyawan.
5. Kemandirian, karyawan harus mempunyai sifat mandiri dan profesional dalam mengerjakan tugasnya agar dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang dilakukan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. objek pada penelitian ini dilakukan pada perusahaan CV. Berkah Sultah Ali yang bertempat di Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61272. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 262 orang dimana data tersebut merupakan data dari karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini diasumsikan 158 responden. Dan teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *purposive sampling* dengan kriteria responden antara lain:

- (1) Pegawai yang memiliki masa kerja di minimal 1 tahun
- (2) karyawan dengan status kerja tidak tetap.

Sumber data yang digunakan dalam mendukung maupun menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuesioner dalam total 28 item pertanyaan dan sekunder. Pernyataan terdiri dari variabel pengembangan sdm dengan 3 indikator menurut [16] yaitu Rotasi unit kerja, Latihan intruksi pekerjaan, Pengarahan sehingga diperoleh 6 item pernyataan. Variabel Lingkungan Kerja dengan 3 indikator menurut [23] yaitu suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, hubungan dengan rekan kerja sehingga diperoleh 6 item pernyataan. Variabel pengupahan dengan 4 indikator menurut [25] yaitu Keadilan/ kewajaran (Equitable), Seimbang (Balance pay), Perangsang kerja (Incentive providing), Kepantasan/dapat diterima (Acceptable) sehingga diperoleh 8 item pernyataan. Variabel kinerja karyawan dengan 4 indikator menurut [30] yaitu kualitas, kuantitas, karyawan mengoptimalkan waktu dengan baik, keprofesionalan karyawan sehingga diperoleh 8 item pertanyaan.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner secara langsung kepada karyawan kantor CV. Berkah Sultan Ali Tanggulangin Kabupaten Sidoarjo. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *Statiscal Product and Service Solution* (SPSS). Alat pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya uji asumsi klasik akan dilakukan peneliti sebagai persyaratan sebelum uji hipotesis. Dalam pengujian asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji t, serta uji f.

Definisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk penafsiran variabel dalam penelitian secara lebih spesifik yang mana untuk memudahkan dalam pengukuran. Terdapat tiga variabel dalam penelitian ini yang mana meliputi Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1), *Lingkungan Kerja* (X2), Pengupahan (X3) sebagai variabel bebas, Kinerja (Y).

1. Pengembangan Sumber Daya Manusia (X1)

Pengembangan sumber daya manusia ialah suatu proses kegiatan pelatihan yang ditujukan untuk pengembangan karyawan dalam jangka waktu tertentu dan dapat meningkatkan kondisi perusahaan di masa yang akan datang dalam [32]:

Menurut pandangan Nurhaliza (2021) indikator pengembangan SDM yaitu sebagai berikut [16] :

1. Rotasi unit kerja, Pengalihan tugas dan tanggung jawab karyawan untuk mengurangi kelelahan dan kebosanan karyawan yang disebabkan oleh pekerjaan yang terampil.

2. Latihan intruksi pekerjaan, diadakan pelatihan khusus untuk para karyawannya yang bertujuan untuk mengembangkan dan menjaga stabilitas dasar proses kerja di dalam perusahaan.
3. Pengarahan, tindakan untuk memastikan bawa semua anggota tim berusaha untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan manajerial dan upaya perusahaan.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Definisi operasional variabel Lingkungan kerja pada penelitian ini merujuk pada teori yang dikemukakan oleh Nitisemito yaitu semua hal yang terdapat di sekitaran para karyawan serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankannya[21].

Adapun indikator Lingkungan Kerja menurut Nitisemito (1992:2728) yaitu[23] :

1. Suasana kerja. Kondisi di sekitar karyawan yang mampu membentuk semangat dan gairah karyawan ketika bekerja.
2. Ketersediaan fasilitas. Peralatan atau mesin yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja penunjang proses dalam bekerja.
3. Hubungan dengan rekan kerja. Interaksi karyawan dengan rekan kerja dan rekan di unit yang lain

3. Pengupahan (X3)

Definisi operasional variabel pengupahan dalam penelitian ini mengacu pada teori Hasibun (2008) bahwa upah ialah balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan harian atas dasar perjanjian pembayaran yang disepakati.[33].

Indikator upah menurut Ivancevich dalam Hadi (2014:42-43) antara lain [25] :

1. Keadilan/ kewajaran (Equitable). Karyawan mendapatkan upah secara adil sesuai UMR.
2. Seimbang (Balance pay) Semua jenis imbalan harus Seimbang, adanya layak antara harapan dengan kenyataan upah yang diterima karyawan.
3. Perangsang kerja (Incentive providing). menjadi motivasi semangat menyelesaikan tanggung jawab tugas kerja.
4. Kepantasan / dapat diterima. karyawan berhak mengetahui secara transparan rincian (potongan, bonus) yang diberikan oleh perusahaan.

4. Kinerja (Y)

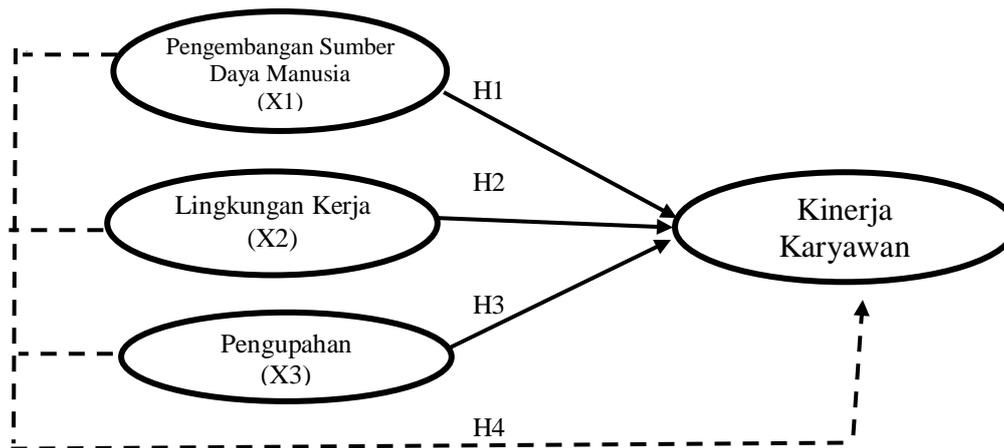
kinerja ialah hasil dari kegiatan seseorang ataupun kelompok melakukan pekerjaan dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan karyawan tersebut dengan jarak waktu tertentu yang dipengaruhi berbagai faktor. Hasil dari kegiatan yang dimaksud ialah hasil penyelesaian tugas kerja karyawan yang menjadi tanggung jawab dan fungsi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan [30].

Kinerja dapat di ukur menggunakan indikator menurut Cesilia et al [31] yang mana meliputi:

1. Kualitas kerja, keterampilan dan kemampuan karyawan yang dimilikinya menjadi pengaruh hasil kerjanya.
2. Kuantitas, Jumlah produksi atau jumlah unit yang diselesaikan dari pekerjaan yang dilakukan.
3. Karyawan mengoptimalkan waktu sebaik - baiknya dan menyelesaikan pekerjaan lebih awal dari waktu yang ditetapkan.
4. keprofesionalan karywan dapat menghasilkan pekerjaan yang baik.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual istilah dan definisi yang akan menunjukkan gambaran abstrak tentang suatu fenomena atau kerangka pemikiran yang akan diuji. Kerangka pemikiran merupakan hasil berpikir rasional dalam menggambarkan rumusan suatu hipotesis yang merupakan jawaban sementara teradap masalah yang di uji kebenarannya. Adapun gambar kerangka konsep dalam penelitian ini adalah :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

—————> : Pengaruh secara parsial

- - - - -> : Pengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan pendahuluan yang digunakan untuk memecahkan suatu masalah yang sedang diselidiki yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Berdasarkan hubungan antar variabel diatas, dapat disimpulkan dugaan sementara hipotesis dari penelitian ini, sebagai berikut:

- H1: Pengembangan SDM (X1) dapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Berkah Sultan Ali
- H2: Lingkungan Kerja (X2) dapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Berkah Sultan Ali
- H3: Pengupahan (X3) dapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Berkah Sultan Ali
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Pengembangan SDM (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Pengupahan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) CV. Berkah Sulatan Ali

IV. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu indikator yang terdapat dalam kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur dan tinggi rendahnya validitas kuesioner menunjukkan data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan melihat kuesioner yang digunakan sudah tepat dengan mengukur apa yang diukur

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Variabel (R hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Pengembangan SDM (X1)	X1.1	0.422	0.156	0.000	Valid
	X1.2	0.448	0.156	0.000	Valid
	X1.3	0.496	0.156	0.000	Valid
	X1.4	0.464	0.156	0.000	Valid
	X1.5	0.531	0.156	0.000	Valid
	X1.6	0.489	0.156	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.550	0.156	0.000	Valid
	X2.2	0.536	0.156	0.000	Valid
	X2.3	0.583	0.156	0.000	Valid
	X2.4	0.616	0.156	0.000	Valid
	X2.5	0.535	0.156	0.000	Valid

Pengupahan (X3)	X2.6	0.508	0.156	0.000	Valid
	X3.1	0.643	0.156	0.000	Valid
	X3.2	0.502	0.156	0.000	Valid
	X3.3	0.618	0.156	0.000	Valid
	X3.4	0.523	0.156	0.000	Valid
	X3.5	0.475	0.156	0.000	Valid
	X3.6	0.466	0.156	0.000	Valid
	X3.7	0.503	0.156	0.000	Valid
	X3.8	0.449	0.156	0.000	Valid

Tabel 1. Hasil Uji Validitas (Lanjutan)

Variabel	Variabel (R hitung)	R tabel	Sig	Keterangan	
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.517	0.156	0.000	Valid
	Y.2	0.535	0.156	0.000	Valid
	Y.3	0.431	0.156	0.000	Valid
	Y.4	0.338	0.156	0.000	Valid
	Y.5	0.284	0.156	0.000	Valid
	Y.6	0.384	0.156	0.000	Valid
	Y.7	0.451	0.156	0.000	Valid
	Y.8	0.387	0.156	0.000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 1, maka dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan uji validitas membuktikan bahwasanya seluruh item kuesioner dari semua variabel memiliki r-hitung lebih besar dari r-tabel ($r\text{-hitung} > 0.156$), serta nilai daripada signifikansi yang lebih kecil dari $<0,05$. Alhasil pengujian ini dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam mengukur dari variabel yang akan diteliti.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabel

Variabel	<i>Crocbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Pengembangan SDM (X1)	0.798	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.701	0.6	Reliabel
Pengupahan (X3)	0.690	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.740	0.6	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS, diolah 2023

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa variabel X1 pengembangan SDM memiliki nilai *crobach's alpha* sebesar 0.798, variabel X2 lingkungan kerja sebesar 0.701, variabel X3 pengupahan sebesar 0.740, dan variabel Y kinerja karyawan sebesar 0.740. Maka pada kuesioner penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Sehingga kuesioner yang mengukur variabel penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependent, variabel independent, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil dalam penelitian ini dapat dilihat dari Non Parametik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dari hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		158
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.39334809
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.060
	<i>Positive</i>	.060
	<i>Negative</i>	-.038
<i>Test Statistic</i>		.060
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan pengujian pada tabel 3, bahwa dari hasil pengujian telah diperoleh dengan nilai *Asymp.sig* dari uji *Kolmogrov-Smirnov* sebesar 0.200 ($0.200 > 0.05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tabel pengujian *Kolmogrov-Smirnov* diatas berdistribusi normal.

1. Uji Multikolinieritas

Tujuan dari pengujian multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

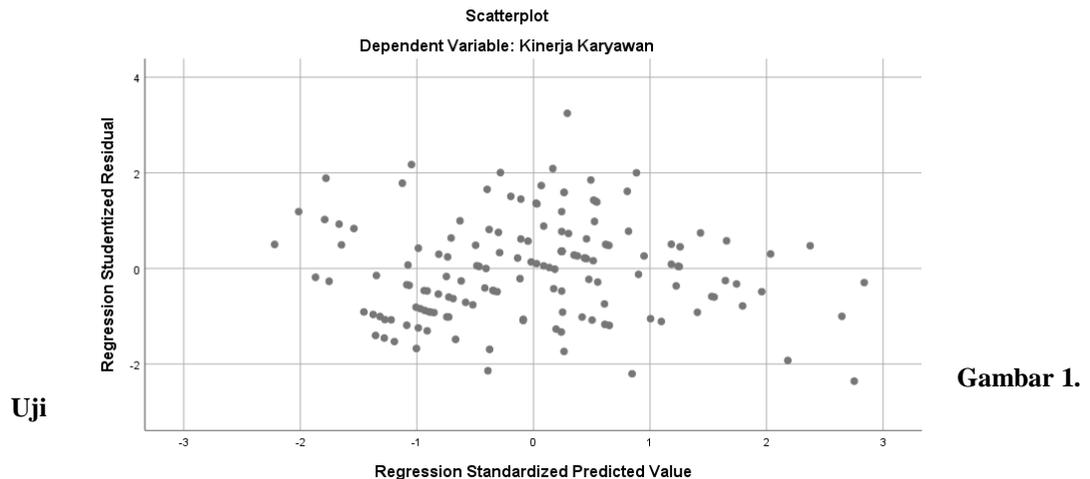
Model	<i>Coefficients^a</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>		
	Pengembangan SDM	.816	1.226
	Lingkungan Kerja	.532	1.878
	Pengupahan	.520	1.924

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pada *Variance Inflation Factor (VIF)* variabel X1 pengembangan SDM memiliki nilai $1.226 < 10$, untuk variabel X2 lingkungan kerja memiliki nilai $1.878 < 10$, dan untuk variabel X3 pengupahan memiliki nilai $1.924 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa pada semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari angka 10. Begitupun juga pada nilai *tolerance* yang dihasilkan pada pengujian, semua variabel memiliki nilai lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara melihat tidak terjadi uji heteroskedastisitas adalah titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola, serta tersebar baik diatas atau dibawah angka 0 pada sumbu Y. hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari gambar beriku



Uji

Heteroskedastiditas Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan gambar diatas, maka dapat dilihat bahwasanya tidak terjadi pola-pola tertentu dan titik-titik data menyebar secara luas dan acak, baik dibagian atas angka 0 atau dibagian bawah angka 0 dari sumbu vertikal atau sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized</i>	T	Sig.
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1 (Constant)	10.616	2.286		4.643	.000
Pengembangan SDM	.187	.082	.165	2.286	.024
Lingkungan Kerja	.307	.101	.271	3.038	.003
Pengupahan	.271	.088	.278	3.079	.002

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Pada tabel 5, berdasarkan ketentuan persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut:

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

$$Y = 10,616 + 0,187X_1 + 0,307X_2 + 0,271X_3 + e$$

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut diatas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. *Constant*

Konstanta (a) yang bernilai positif 10,616 hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya pengaruh variabel *independent* yang terdiri dari pengembangan SDM (X1), lingkungan kerja (X2), dan pengupahan (X3), maka nilai variabel terikat kinerja karyawan (Y) tetap konstan sebesar 10,616.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Koefisien bernilai positif 0,187 antara variabel pengembangan SDM (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 18,7%.

3. Lingkungan Kerja

Koefisien bernilai positif 0,307 antara variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar 30,7%.

4. Pengupahan

Koefisien bernilai positif 0,271 antara variabel pengupahan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat diartikan bahwa variabel tersebut memiliki hubungan yang positif. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika variabel kompensasi bertambah 1%, maka variabel kinerja karyawan bertambah sebesar

27,1%.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	10.616	2.286		4.643	.000
Pengembangan SDM	.187	.082	.165	2.286	.024
Lingkungan Kerja	.307	.101	.271	3.038	.003
Pengupahan	.271	.088	.278	3.079	.002

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan *degree of freedom* sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($158-3-1=154$) sehingga diperoleh t-tabel sebesar 1,655 maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 2,286. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 2,286 lebih besar daripada t-tabel 1,655 dan signifikan $0,024 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu pengembangan SDM (X1) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 3,038. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 3,038 lebih besar daripada t-tabel 1,655 dan signifikan $0,003 < 0,05$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

3. Pengaruh Pengupahan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan menghasilkan t-hitung sebesar 3,079. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung 3,079 lebih besar daripada t-tabel 1,655 dan signifikan $0,002 < 0,5$. Dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu pengupahan (X3) berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

1. Uji f (Simultan)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic: 23 for Windows

Tabel 7. Uji f (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.869	3	160.956	27.562	.000 ^b
	Residual	899.314	154	5.840		
	Total	1382.184	157			

Sumber: Hasil Output SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan nilai f-hitung sebesar 27.562 sedangkan f-tabel pada tingkat kepercayaan signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 3$ dan $df_2 = n-k-1$ ($158-3-1=154$), maka diperoleh f-tabel sebesar 2.66, oleh karena itu f-hitung 27.561 $>$ f-tabel 2.66 dan tabel 7 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0.000 < 0.05$. dengan demikian H_4 diterima bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan pengupahan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

1. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa variabel pengembangan sumber daya manusia berpengaruh

signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada perusahaan CV. Berkah Sultan Ali kabupaten Sidoarjo. Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki peran penting untuk menciptakan karyawan yang lebih baik dengan cara meningkatkan kemampuan mereka untuk dapat berkinerja lebih baik. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [3], [17],[18],[19],[20] yang menyatakan bahwa Pengembangan Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indikator penelitian pengembangan sumber daya manusia oleh Nurhaliza (2021) : rotasi unit kerja, latihan intruksi pekerjaan, pengarahan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan : setelah diadakan pelatihan oleh perusahaan, kemampuan karyawan mengalami peningkatan. Kontribusi terbesar ada pada indikator Latihan intruksi pekerjaan, adapun contoh pelatihan yang sudah diterapkan perusahaan CV. Berkah Sultan Ali kepada para karyawannya meliputi pelatihan teknologi (*Technology Training*), pelatihan Tim (*Team Training*) dan pelatihan Kreatifitas SDM (*Creativity Training*). bagaimana hal ini dapat mempengaruhi ketrampilan atau keahlian pekerjaan yang nantinya akan dilakukan oleh para karyawan perusahaan. Hal ini dapat memberikan pandangan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan : setelah diadakan pelatihan oleh perusahaan kemampuan karyawan mengalami peningkatan..

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Para karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik didukung oleh lingkungan kerja.. Hasil ini sejalan dengan penelitian [9] [10] [11] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan tidak sejalan dengan penelitian [12] [13] yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan.

Indikator penelitian dibangun oleh Nitisemito (1992:2728) antara lain: Suasana kerja. Ketersediaan fasilitas, Hubungan dengan rekan kerja. Kontribusi terbesar ada pada indikator suasana kerja contoh sederhananya pada saat karyawan sedang berbagai ide, mereka akan belajar untuk saling menghargai pendapat dan ide-ide dari rekannya. Dengan begitu, suasana lingkungan kerja yang nyaman akan dapat terwujud. hal ini dibuktikan bahwa penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para karyawan sehingga dapat mendukung kinerja karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pernyataan : karyawan merasa aman dalam bekerja di tempat kerja.

3. Pengaruh pengupahan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa pengupahan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian [26] [8] [27] yang menyatakan pengupahan sangat signifikan dan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan tidak sejalan dengan penelitian [28] Hasil dari penelitian ini pengupahan terhadap kinerja karyawan secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan.

Indikator penelitian ini dibangun oleh Hadi (2014:42-43) [25] antara lain : keadilan / kewajaran, Seimbang, perangsang kerja, Kepantasan / dapat diterima. Kontribusi terbesar ada pada indikator keadilan / kewajaran. Hal dapat dibuktikan bahwa upah yang dibayarkan kepada karyawan yang diberikan pada karyawan berdasarkan jam kerja, pekerjaan yang dihasilkan. didukung oleh Mayoritas responden yang sangat setuju jika : upah yang diterima cukup berdasarkan keahlian yang karyawan miliki. pengupahan sebagai alat motivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan bahwa ditemukan secara simultan Pengembangan sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan karena masing – masing variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja dan Pengupahan memiliki peranan yang penting bagi suatu perusahaan. Hal tersebut terbukti apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang baik dan optimal.

Kinerja dibangun oleh indikator antara lain: kualitas kerja; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator kualitas, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju jika pegawai memberikan kinerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembedaan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja karyawan wajib memperhatikan faktor – faktor pengembangan sumber daya manusia, lingkungan kerja dan pengupahan dalam meningkatkan kinerja

karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Semakin kuat faktor – faktor tersebut di jalankan maka akan cenderung berdamak baik terhadap kinerja karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo.

VI. UCAPAN TERIMAKASIH

Mengucap syukur kepada Allah SWT, yang selalu ada dengan rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan tugas akhir saya dengan lancar dan kuat. Walaupun banyak tantangan yang dihadapi dalam penulisan tugas akhir ini, namun dapat diatasi dengan bantuan, arahan dan partisipasi dari berbagai pihak. Penulis juga mengucapkan (1) Terima kasih Bapak dan Ibu dosen program studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sidoarjo yang turut serta dalam kelancaran proses penyusunan tugas akhir penelitian ini: (2) Kedua orang tua dan saudara yang selalu ada untuk menyayangi, memberikan dukungan dan memotivasi sehingga saya dapat terus mengerjakan tugas akhir penelitian ini hingga selesai: (3) Orang – orang terdekat saya yang terus menyemangati, memotivasi dan memberikan berbagai pengalaman dengan saya selama proses perkuliahan dan menyelesaikan tugas akhir penelitian ini dan terakhir penulis ucapkan rasa terimakasih kepada (4) karyawan CV. Berkah Sultan Ali Kabupaten Sidoarjo yang telah memberikan kesediaan untuk bekerjasama

REFERENCE

- [1] Muhammad Iqbal, “Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wilmar Food,” *Inisiat. J. Ekon. Akunt. dan Manaj.*, vol. 1, no. 4, pp. 130–141, 2022, doi: 10.30640/inisiatif.v1i4.503.
- [2] M. Panjaitan, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indojoya Agrinusa,” *J. Ilm. METHONOMI*, vol. 3, no. 2, pp. 7–15, 2017.
- [3] K. Pegawai and P. T. Indojoya, “PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. INDOJAYA AGRINUSA Maludin Panjaitan,” vol. 3, no. 2, pp. 7–15, 2017.
- [4] A. Yusran and Sodik, “Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Bni Cabang Utama Kendari,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 3, pp. 1–11, 2018.
- [5] M. S. Sedayu, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan SMK Kartini,” no. 26, pp. 136–145.
- [6] N. Latif, A. Ismail, and A. Irwan, “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT . Hadji Kalla Toyota Cabang Maros Abstrak,” vol. 5, no. 1, pp. 585–591, 2022.
- [7] P. Studi, A. Bisnis, P. Darussalam, P. S. Akuntansi, and P. Darussalam, “Pengaruh Upah Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Sejahtera Bersama,” vol. 1, no. 4, pp. 531–543, 2022, doi: 10.55123/mamen.v1i4.1007.
- [8] P. Gaji *et al.*, “Pengaruh gaji, upah, dan tunjangan karyawan terhadap kinerja karyawan pada pt. xyz,” vol. 3, no. 5, pp. 23–28, 2013.
- [9] D. Saputra, “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risaah Kota Padang,” vol. 2, no. 2, 2023.
- [10] P. N. Sari, “ISSN : 2809-7491,” vol. 3, pp. 11–17, 2023.
- [11] E. Hermawan, “Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta,” vol. 22, no. 2, pp. 173–180, 2022.
- [12] P. Motivasi, “Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah,” vol. 5, no. 5, pp. 2653–2665, 2023, doi: 10.47467/alkharaj.v5i5.2853.
- [13] N. N. Naimah, A. Nurhidayati, A. Info, and A. History, “Pengaruh Motivasi , Budaya Organisasi , Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang,” vol. 6, pp. 3427–3432, 2023.
- [14] Ambita, “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai,” *Manag. Anal. J.*, vol. 2, no. 2, pp. 1–6, 2013.
- [15] S. D. Apriliana and E. R. Nawangsari, “Competency-based human resource (HR) training and development,” vol. 23, no. 4, pp. 804–812, 2021.
- [16] J. Riset, M. Prodi, M. Fakultas, and B. Unisma, “Vol. 12. No. 02 ISSN: 2302-7061,” vol. 12, no. 02, pp. 585–594.
- [17] F. R. Findarti, “PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA,” vol. 4, no. 5, pp. 937–946, 2016.
- [18] C. G. Tarigan and M. A. Nasution, “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . PLN Cabang Binjai,” vol. 2, no. 2, pp. 146–153, 2014.
- [19] F. M. Nugraha, J. E. Tulung, F. V Arie, P. K. Individu, and D. A. N. Pengembangan, “SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) UNIT DOK DAN GALANGAN , BITUNG INFLUENCE OF INDIVIDUAL CHARACTER , PERSONALITY , AND DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCES ON EMPLOYEE

- PERFORMANCE AT PT . INDUSTRI KAPAL INDONESIA (PERSERO) UNIT DOK DAN GALANGAN , BITUNG Jurnal EMBA Vol . 9 No . 2 April 2021 , Hal . 724- 735,” vol. 9, no. 2, pp. 724–735, 2021.
- [20] R. Juwita, B. Pusat, S. Kabupaten, and O. Ilir, “Analisis Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Pada Pegawai BPS Kabupaten Ogan Ilir,” vol. 2, no. 1, 2019.
- [21] B. Bisnis, “Pengaruh Motivasi(Agus Budi P & Octavia Wulandari) Buletin Bisnis & Manajemen,” vol. 02, no. 01, pp. 9–26.
- [22] R. Oktavia, J. Fernos, A. History, B. Organisasi, and L. Kerja, “Jurnal economina,” vol. 2, no. April, 2023.
- [23] D. A. N. Pelatihan, T. Kinerja, and A. Naa, “DI KANTOR DISTRIK BINTUNI KABUPATEN TELUK BINTUNI,” vol. 2, no. 02, pp. 167–176, 2017.
- [24] P. Oktaviani, “TERHADAP TINGKAT KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT . Inti Indosawit Subur Tahun 2018-2021),” vol. 3, no. 1, 2023.
- [25] K. N. Selatan, “untuk variabel Upah sebesar 2,539 dan nilai t,” vol. 5, pp. 111–124, 2022.
- [26] A. Umar, “Pengaruh Upah , Motivasi Kerja , dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar,” vol. 10, 2012.
- [27] S. Pada, K. Fenanlampir, and M. Si, “J our n al se k o l ah ti n ggi il m u ek o n o m i s a u ml a ki,” no. 1, 2023.
- [28] K. Cv and M. Bangunan, “20,025> f,” pp. 45–51.
- [29] A. Umar and S. Norawati, “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN INTERVENING PADA UPT SUNGAI DUKU PEKANBARU,” vol. 5, no. 1, pp. 835–853, 2022.
- [30] S. P. Siagian, “Pengaruh Servant Leadership dan Teamwork Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.XYZ,” 2019.
- [31] G. Prapitasari, “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK,” 2019.
- [32] P. Pt, C. Guna, and C. Malang, “Jurnal Ekonomi MODERNISASI,” pp. 22–40.
- [33] N. Said, E. Situmorang, and S. A. Bauw, “Penerapan Kebijakan Upah Minimum Provinsi Dan Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Pada PT . Kontraktor Nurhalisa Abadi Kabupaten Manokwari Provinsi Papua Barat,” vol. 16, pp. 183–199, 2022.

mempengaruhi Disiplin Kerja. Faktor-faktor yang bisa menaikkan disiplin kerja ialah kesejahteraan pegawai, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan serta kemampuan pegawai [2].

Dalam fenomena ini kinerja sangat di butuhkan dalam kecepatan dan penanganan yang di lakukan oleh pegawai rumah sakit karena menyangkut keselamatan orang lain. Untuk mewujudkan kinerja yang baik tersebut maka disiplin menjadi kunci penting, karena jika pegawai bekerja secara disiplin dan sesuai SOP maka keselamatan Orang lain tidak akan terancam dan dapat pula meningkatkan kinerja pegawai rumah sakit

Loyalitas adalah salah satu bentuk dedikasi pegawai terhadap perusahaan. Adanya perilaku loyalitas, pegawai dapat ikut memberikan yang terbaik bagi perusahaan, pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan karena suka, serta mempunyai rasa memiliki terhadap pekerjaannya [3].Loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebab hampir setiap perusahaan menginginkan pegawainya mempunyai loyalitas kerja yang tinggi. tetapi menaikkan retensi tidaklah praktis sebab perilaku yang tinggi ini ialah perilaku mental yang ditunjukkan pada perusahaan [4].

Dalam fenomena ini kinerja sangat di butuhkan oleh pegawai dalam menangani pekerjaannya serta memberikan dedikasi secara penuh dalam hal pekerjaan terhdap perusahaan. Untuk mewujudkan kinerja yang bagus, loyalitas kerja sangatlah penting. Jika loyalitas itu di terapkan akan menghasilkan kinerja yang baik bagi pegawai dan akan memberikan citra yang baik terhadap perusahaan di mata orang lain.

Etika ialah keyakinan perihal tindakan benar atau salah, biasa disebut sebagai tindakan baik dan buruk. [5]. Etika merupakan salah satu hal dasar yang dimiliki oleh setiap individu apabila akan melakukan sesuatu. Dalam masyarakat umum, etika biasa disebut dengan moral, hal ini dapat mengatur tentang benar dan salahnya suatu perbuatan. Etika kerja dalam organisasi merupakan kunci dari perilaku etis pegawai dan dapat menentukan kualitas dan tujuan yang akan dicapai perusahaan [6].

Dalam fenomena ini kinerja sangat dibutuhkan oleh pegawai, dalam hal ini masih banyak pegawai yang kurang memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang telah di berikan kepadanya dan terlalu menyepelkan jobdisk tersebut. Maka etika kerja sangatlah memiliki peran penting, jika pegawai memiliki etika kerja yang baik maka pegawai tersebut akan bertanggung jawab atas tugas – tugas yang telah di berikan oleh pimpinannya dan akan

berdampak baik untuk kinerja dan untuk perusahaan.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh *gap research* pada penelitian terdahulu. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh [7][8][9][1], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang disiplin kerja. Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang di lakukan oleh [10][11], memiliki kesamaan variabel dengan penelitian ini, yaitu tentang disiplin kerja. Hasil dari penelitian tersebut berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian [12], pada penelitian tersebut peneliti menggunakan Teknik *Accidental sampling* Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti saat ini menggunakan *Teknik Proporsional Sampling*

I. METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Lokasi pada penelitian ini dilakukan pada RS. Siti Fatimah Tulangan yang beralamatkan Jl. Raya Kenongo No.14, Kenongo, Kec. Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur 61273. Jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 188 orang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *proporsional sampling*. Dan jumlah sampel yang diambil setelah di hitung menggunakan rumusan *slovin* dalam penelitian ini diasumsikan 128 responden.

NO	UNIT	JUMLAH POPULASI	JUMLAH SAMPEL
1	TENAGA MEDIS	19	13
2	TENAGA NON MEDIS	60	41
3	TENAGA PARAMEDIS KEPERAWATAN	76	52
4	TENAGA MEDIS NON KEPERAWATAN	33	22
	TOTAL	188	128

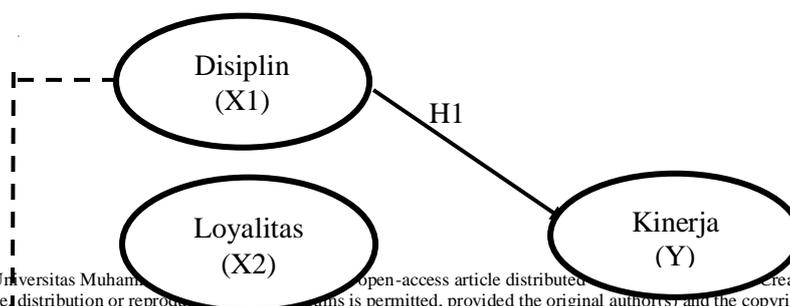
Gambar 1. Hasil Proporsional Sampling

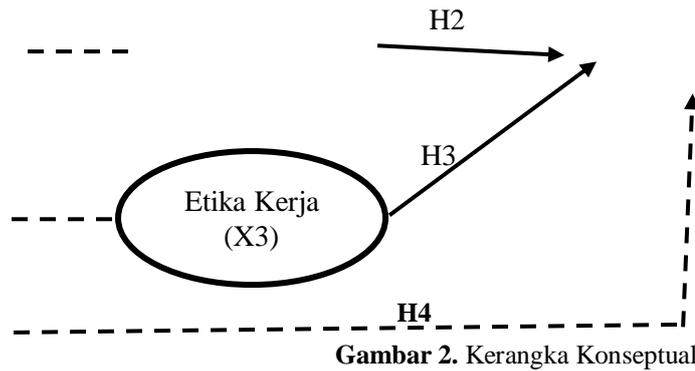
Sumber data yang digunakan dalam mendukung maupun menunjang penelitian ini yaitu data primer yang berdasarkan kuesioner dengan total 30 item pernyataan dan data sekunder. Pernyataan terdiri dari variabel disiplin dengan 4 indikator menurut [15] yaitu ketepatan waktu, tanggung jawab, komitmen dan ketaata, sehingga diperoleh 6 item pernyataan. Variabel loyalitas dengan 3 indikator menurut [14] yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab dan sikap kerja, sehingga diperoleh 8 item pernyataan. Variabel etika kerja dengan 4 indikator menurut [21] yaitu tanggung jawab, ketepatan, totalitas dan kualitas, sehingga diperoleh 10 item pernyataan. Variabel kinerja pegawai dengan 4 indikator Menurut [7] yaitu kualitas kerja, kuantitas, optimal dan kemandirian, sehingga diperoleh 6 item pernyataan.

Teknik pengumpulan data didapatkan dari responden dengan cara penyebaran angket atau kuesioner secara langsung kepada pegawai di RS. Siti Fatimah Tulangan. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*. Alat pengukuran data yang digunakan adalah skala likert. Kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk melihat tingkat validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. Selanjutnya uji asumsi klasik akan dilakukan peneliti sebagai persyaratan sebelum uji hipotesis. Dalam pengujian asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah itu peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan uji regresi linier berganda dan uji t, uji f serta uji dominan.

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep pengaruh antara variabel dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:





Keterangan :

X : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

—————▶ : Pengaruh secara parsial

- - - - -▶ : Pengaruh secara simultan

Keterangan :

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Loyalitas (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Erika Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Disiplin Kerja (X1), Loyalitas (X2), dan Etika Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

II. HASIL DAN PEMBAHASAN

UJI REALIBILITAS

Dalam penelitian ini, reliabilitas kuesioner diuji menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha* melebihi tingkat signifikansi 0,60, maka kuesioner dianggap memiliki reliabilitas yang baik. Sebaliknya, jika nilai koefisien *Alpha* berada di bawah tingkat signifikansi 0,60, maka kuisioner dianggap tidak *reliable*.

Tabel 1. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tarf Signifikansi	Keterangan
Disiplin (X1)	0,723	0,60	<i>Reliabel</i>
Loyalitas (X2)	0,715	0,60	<i>Reliabel</i>
Etika Kerja (X3)	0,750	0,60	<i>Reliabel</i>
Kineirja Pegawai (Y)	0,660	0,60	<i>Reliabel</i>

Sumber : Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan data yang terdapat pada tabel 1, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi kriteria reliabilitas. Ini dapat dilihat dari fakta bahwa semua nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai di atas 0,60. Oleh karena itu, setiap variabel dalam penelitian ini dapat dianggap reliabel.

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Apakah distribusi variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak, karena data yang baik dan layak dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini normalitas diuji dengan menggunakan *SPSS Statistics 23 for Windows* dengan menggunakan metode uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, dapat ditarik kesimpulan bahwa data tersebut berdistribusi normal. Dan sebaliknya apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut berdistribusi tidak normal. Di bawah ini terdapat hasil uji normalitas:

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		128
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	2,33129180
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,027
	Negative	-,042
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 6, diperoleh hasil uji normalitas dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Hal ini menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini menunjukkan berdistribusi normal.

2. UJI MULTIKOLINEARITAS

Tujuan dari pengujian multikolinearitas adalah untuk memeriksa apakah ada gejala korelasi antara variabel bebas dalam regresi. Sebuah model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi tanda-tanda multikolinieritas, dilakukan pengujian dengan memeriksa nilai toleransi dan *VIF (Variance Inflation Factor)* yang dihitung menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian multikolinieritas ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model	Collinearity Statistics		
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Disiplin (X1)	,692	1,446	Tidak terjadi Multikolinearitas
Loyalitas (X2)	,679	1,472	Tidak terjadi Multikolinearitas
Etika Kerja (X3)	,693	1,442	Tidak terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Dari table 3 diketahui bahwa nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variasi variabel tidak sama untuk setiap pengamatan. Dalam penelitian ini untuk mengidentifikasi keberadaan heteroskedastisitas dilakukan pengujian *Glejser* dengan kriteria bahwa jika nilai *Sig* melebihi 0,05, maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak *SPSS Statistic 23 for Windows*. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat ditemukan dalam tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Disiplin (X1)	,420	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Loyalitas (X2)	,109	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Etika Kerja (X3)	,921	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan Tabel 4, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk disiplin (X1) adalah 0,420 (>0,05), nilai signifikansi untuk loyalitas (X2) adalah 0,109 (>0,05) dan nilai signifikansi untuk etika kerja (X3) adalah 0,921. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas atau terjadinya homoskedastisitas pada ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengidentifikasi pengaruh disiplin (X1), loyalitas (X2) dan etika kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). Berikut ini adalah persamaan yang digunakan dalam penelitian ini:

$$Y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,176	3,066		,710	,479
Disiplin (X1)	,437	,122	,287	3,589	,000
Loyalitas (X2)	,384	,144	,298	3,700	,000
Etika Kerja (X3)	,271	,088	,246	3,087	,002

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 5, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,176 + 0,437X_1 + 0,384X_2 + 0,271X_3 + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda pada tabel 5 dapat memberikan pemahaman sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 2,176 menunjukkan bahwa ketika variabel independent yaitu Disiplin, Loyalitas dan Etika Kerja berprestasi diabaikan, maka nilai kinerja pegawai (Y) akan memiliki nilai sebesar 2,176.

- b. Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin (X1) adalah positif, yaitu 0,437. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin (X1) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,437.
- c. Nilai koefisien regresi untuk variabel Loyalitas (X2) adalah positif, yaitu 0,384. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Loyalitas (X2) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,384.
- d. Nilai koefisien regresi untuk variabel Etika Kerja (X3) adalah positif, yaitu 0,271. Ini menunjukkan bahwa jika nilai Etika Kerja (X3) meningkat satu satuan dengan asumsi variabel independen lainnya tetap konstan, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,271.

UJI HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Berikut ini adalah hasil dari uji t yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 23 for Windows:

Tabel 6. Hasil Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,176	3,066		,710	,479
Disiplin (X1)	,437	,122	,287	3,589	,000
Loyalitas (X2)	,384	,144	,298	3,700	,000
Etika Kerja (X3)	,271	,088	,246	3,087	,002

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin adalah 3,589. Nilai t_{tabel} dengan taraf signifikansi 0,05 adalah 1,9811. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,589 > 1,9811$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara disiplin dan kinerja pegawai.

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel loyalitas adalah 3,700. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,9811. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,700 > 1,9811$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara loyalitas dan kinerja pegawai.

3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel 6 di atas, terlihat bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel etika kerja adalah 3,087. Nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah 1,9811. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,087 > 1,9811$), dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara etika kerja dan kinerja pegawai.

Uji Simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) ditolak. Namun, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka hipotesis nol (H_0) diterima. Berikut ini adalah hasil dari uji f yang dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic: 23 for Windows

Tabel 7. Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	570,734	3	190,245	34,117	,000 ^b
Residual	690,235	124	5,566		
Total	1260,969	127			

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan hasil olah data pada Tabel 7, ditemukan bahwa nilai $F_{hitung} = 34,117$, yang lebih besar dari nilai $F_{tabel} = 2,68$, dengan nilai probabilitas atau signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan (H_0) ditolak atau (H_a) diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel disiplin (X_1), loyalitas (X_2) dan etika kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Oleh karena itu, hipotesis dapat diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dihitung menggunakan *R square*.

Tabel 8. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,673 ^a	,453	,439	2,359

Sumber : Output SPSS data diolah peneliti, 2023

Berdasarkan analisis data yang terdapat pada tabel 8, didapatkan nilai koefisien korelasi (*R Square*) sebesar 0,453. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin, loyalitas dan etika kerja memberikan pengaruh sebesar 45% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 65% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, langkah selanjutnya adalah melakukan pembahasan terhadap hasil analisis tersebut. Hal ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh antar variabel dalam penelitian.

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena disiplin memiliki peran penting dalam suatu pekerjaan dan berdampak terhadap kinerja pegawai tersebut. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi disiplin, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [7][8][9][1] yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian [10] yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Studi empiris menunjukkan bahwa pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan di arahkan pada indikator tanggung jawab, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi sikap dan tindakan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagi perusahaan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja yang akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai dalam penanganan pasien. Disiplin kerja di bangun dengan 4 indikator yaitu : ketepatan waktu, tanggung jawab, komitmen dan ketaatan. Kontribusi terbesar ada pada indikator tanggung jawab, hal ini membuktikan bahwa dapat menyikapi suatu permasalahan yang terjadi serta mempunyai rasa memiliki terhadap semua fasilitas penunjang kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Hal ini dibuktikan dengan

mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: Saya menggunakan peralatan penunjang kerja dengan baik.

2. Pengaruh Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena loyalitas harus dimiliki oleh setiap pegawai dan dengan adanya loyalitas tersebut pegawai akan terasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hasil tersebut membuktikan semakin tinggi loyalitas, maka kinerja pegawai juga semakin meningkat tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [18][19][20] yang menyatakan bahwa loyalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan tidak sejalan dengan penelitian [17] yang menyatakan bahwa loyalitas tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Studi empris menunjukkan bahwa pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan di arahkan pada indikator menjalankan tugas tanpa paksaan pada individu. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagi individu masing – masing pegawai agar lebih mengedepankan loyalitas dalam segi dedikasi untuk pekerjaannya. Sehingga jika loyalitas di kedepankan serta dapat di diterapkan dalam pekerjaan maka dapat menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan citra yang baik pula pada oranglain terhadap perusahaan. Loyalitas kerja di bangun dengan 3 indikator yaitu : memebrikan ide kreatif, tepat waktu dan menjalankan tugas tanpa paksaan. Kontribusi terbesar ada pada indicator menjalankan tugas tanpa paksaan hal ini membuktikan bahwa dapat menyikapi suatu permasalahan dengan kemauan diri sendiri tidak harus dengan perintah perusahaan serta bertanggung jawab atas langkah yang diambil dapat berdampak pada aktivitas dan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: saya mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.

3. Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena etika kerja wajib dimiliki oleh pegawai sebagai dasar dalam pekerjaan yang sudah diberikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [5][22] yang menyatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Studi empris menunjukkan bahwa pegawai RS. Siti Fatimah Tulangan di arahkan pada indikator tanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan bagaimana hal ini dapat mempengaruhi sikap dan tindakan mereka dalam pekerjaan. Hasil ini dapat memberikan pandangan bagiindividu pegawai untuk lebih memiliki rasa tanggung jawab terhdap pekerjaan yang telah diberikan dan akan berdampak baik terhdap perusahaan.Etika kerja di bangun dengan 4 indikator yaitu : tanggung jawab, peraturan, kepedulian dan kerja keras. Kontribusi terbesar ada pada indicator tanggung jawab hal ini membuktikan bahwa dapat melaksanakan peraturan yang di berikan oleh perusahaan serta melaksanakan visi misi yang sudah di tentukan untuk mencapai target dalam pelayanan dan kenyamanan pasien. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju dengan pertanyaan: Saya mentaati dan menjalankan peraturan yang sudah ada di perusahaan

4. Pengaruh Disiplin, Loyalitas dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan ditemukan bahwa secara simultan disiplin, loyalitas dan etika kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai karena masing-masing variabel disiplin, loyalitas dan etika kerja memiliki peranan yang penting bagi suatu instansi ataupun perusahaan. Hasil tersebut membuktikan apabila ketiga variabel tersebut dijalankan secara bersama-sama, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik dan optimal.

Kinerja dibangun oleh indikator antara lain: kualitas kerja; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Kontribusi terbesar ada pada indikator kualitas, hal itu dibuktikan dengan mayoritas responden yang sangat setuju jika pegawai memberikan kinerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap perusahaan.

III. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta mengacu pada perumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja pegawai, Dapat memperhatikan faktor – faktor disiplin dan loyalitas serta etika kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai yang dapat mempengaruhi kinerja secara positif. Semakin kuat faktor – faktor tersebut di jalankan maka akan cenderung berdampak baik terhadap kinerja pegawai RS. Siti Fatimah tulangan.

- [15] N. Ibrahim and E. S. S., “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Bca Kcp Citra Towers Kemayoran,” *J. Manaj. Bisnis Krisnadwipayana*, vol. 9, no. 2, 2021, doi: 10.35137/jmbk.v9i2.572.
- [16] N. Syafrina, “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru,” *Eko dan Bisnis Riau Econ. Bus. Rev.*, vol. 4, no. 8, pp. 1–12, 2017, [Online]. Available: <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- [17] J. A. Bisnis *et al.*, “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kn,” vol. 7, no. 1, 2018.
- [18] R. Ivana Ariyani, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta,” *J. Medicoeticolegal dan Manaj. Rumah Sakit*, vol. 5, no. 2, pp. 1–7, 2016, doi: 10.18196/jmmr.5118.
- [19] A. M. C. Mamesah, L. Kawet, and V. P. K. Lengkong, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpp Rri Manado,” *J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 4, no. 3, pp. 600–611, 2016.
- [20] P. A. E. 2021, *PENGARUH ETIKA KERJA DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK TABUNGAN NEGARA SYARIAH MEDAN*, vol. 14, no. 1. 2021.
- [21] L. N. Aini, F. Nurtjahjani, and S. Dhakira, “Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Ony Comp Di Malang,” *Semin. Nas. Gabungan Bid. Sos. - Polinema*, p. 9, 2020.
- [22] D. Gerungan, S. Mandey, and M. D. Walangitan, “Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Area Manado,” *J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt.*, vol. 5, no. 2, pp. 1607–1617, 2017.
- [23] I. S. Kurniawan, “Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan,” *J. Ekon. dan Manaj. KINERJA*, vol. 16, no. 1, pp. 85–97, 2019.
- [24] Harianto and A. Saputra, “Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Centric Powerindo Di Kota Batam,” *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 8, no. 1, pp. 672–683, 2020, [Online]. Available: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/28037>
- [25] Sriyono and F. Lestari, “Pengaruh Teamwork, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap Produktifitas Pada Perussahaan Jasa,” *Fak. Ekon. Univ. Muhammadiyah Sidoarjo*, pp. 1–27, 2013.
- [26] M. H. Nugraha, “Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Suatu Penelitian Pada Karyawan PT. Chitose Internasional Tbk. Cimahi),” 2020.
- [27] N. A. Rusli and E. P. Sani, “Pengaruh Pengawasan Team Work dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Primadaya Plastisindo,” *J. Ris. Manaj. dan Akunt.*, vol. 2, no. 1, pp. 29–38, 2022, [Online]. Available: <file:///C:/Users/cindy/Downloads/PENGARUH VARIASI PRODUK DAN STRATEGI PROMOSI MELALUI INSTAGRAM TERHADAP.pdf>
- [28] G. Prapitasari, “Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Indofood CBP Sukses Makmur TBK,” 2019.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.