

Hubungan Kedisiplinan kerja, Dorongan kerja, Kolaborasi tim, dan Kondisi kerja Dengan Performa pegawai di RS Melati Tangerang

Sacca Wulandari¹, Rinintha Parameswari²
^{1,2}Universitas Buddhi Dharma

Email : saccawulandari7@gmail.com, rinintha.parameswari@ubd.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menentukan sejauh mana Performa pegawai di Rumah Sakit Melati dipengaruhi oleh Kondisi kerja, kerja sama tim, motivasi, dan disiplin. Seratus responden diberikan kuesioner, yang digunakan untuk mengumpulkan data primer dalam strategi penelitian kuantitatif. Metode sampling yang digunakan adalah purposive sampling, sedangkan pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25. Uji validitas, reliabilitas, normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, korelasi ganda, regresi linier ganda, koefisien determinasi (R^2), koefisien korelasi, uji t, dan uji F merupakan beberapa uji statistik yang digunakan dalam analisis data. Berdasarkan temuan, empat variabel independen dapat menjelaskan 78,8% variasi dalam Performa pegawai, dengan 21,2% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam model penelitian. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,788, atau 78,8%. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa pada tingkat signifikansi 0,000, nilai Fcount adalah 88,478. Dapat disimpulkan bahwa Kondisi kerja, Kolaborasi tim, motivasi, dan disiplin semuanya secara signifikan mempengaruhi Performa pegawai di Rumah Sakit Melati pada saat yang sama karena nilai signifikansi kurang dari 0,05 dan nilai Fcount (88,478) lebih besar dari nilai Ftable (2,4).

Kata Kunci: Kedisiplinan kerja, Dorongan kerja, Kolaborasi tim, dan Kondisi kerja Terhadap Performa pegawai

PENDAHULUAN

SDM merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi karena berperan langsung sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak semata-mata bergantung pada teknologi dan modal, melainkan lebih utama pada mutu serta kinerja pegawainya. Studi ini menunjukkan bahwa faktor utama yang menentukan kinerja organisasi adalah sumber daya manusia. Performa pegawai menjadi tolok ukur penting dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga pengelolaan yang tepat terhadap aspek disiplin, motivasi, Kolaborasi tim, dan Kondisi kerja sangat diperlukan.

Kedisiplinan kerja merupakan upaya yang dilakukan pegawai untuk membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan agar mereka mampu bekerja sama secara sukarela dengan rekan kerja serta meningkatkan kinerja (Astria 2018:7). Namun, dalam praktiknya masih banyak organisasi menghadapi permasalahan ketidaksiplinan, seperti keterlambatan, ketidakhadiran tanpa alasan jelas, hingga pelanggaran terhadap prosedur kerja.

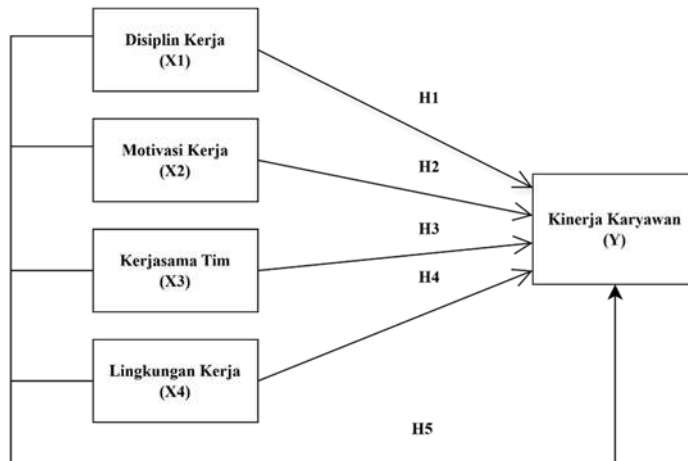
Dorongan kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang mau bekerja untuk mencapai tujuan tertentu (Maak dkk, 2017). Dalam organisasi, motivasi sangat penting karena dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan, dan loyalitas karyawan (Satrianto et al., 2021). Karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi umumnya menunjukkan komitmen yang kuat terhadap pekerjaannya, berpikir lebih kreatif, dan mampu menghadapi berbagai tantangan dengan sikap positif. Hal ini memungkinkan mereka tidak hanya berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mendorong perkembangan karier pribadi secara berkelanjutan (Kusnawan & Miccho, 2024) ; (Limanjatini et al., 2024). Kolaborasi kelompok merupakan usaha kolektif dari sekumpulan individu yang bersinergi untuk mewujudkan sasaran bersama, sehingga pencapaian tujuan menjadi lebih efisien dibandingkan bila dilakukan secara perseorangan. (Hamiruddin et al., 2019:142). Kolaborasi yang efektif memungkinkan karyawan saling menopang, bertukar gagasan, serta bekerja secara sinergis sehingga mampu meningkatkan etos kerja, kepuasan, dan motivasi. Sebaliknya, minimnya komunikasi, konflik, dan ketidakjelasan peran dapat menghalangi kerja sama serta menurunkan kinerja.

Salah satu faktor penting yang memiliki dampak langsung terhadap motivasi pekerja dan kepuasan kerja adalah Kondisi kerja (Satrianto et al., 2019). Faktor-faktor seperti suhu, kelembapan, pencahayaan, ventilasi, kebisingan, kebersihan tempat kerja, serta ketersediaan dan kesesuaian peralatan termasuk dalam daftar ini (Afandi, 2018:66). Lingkungan yang kondusif dapat meningkatkan semangat, motivasi, dan rasa percaya diri karyawan, mendorong kolaborasi, serta memudahkan mereka berbagi ide; (Darmayanti & Kusnawan, 2022). Sebaliknya, lingkungan yang kurang baik dapat menurunkan moral, memicu stres, dan berdampak negatif pada produktivitas serta kinerja.

Secara menyeluruh, kinerja pegawai unggulan dibentuk dari perpaduan antara kondisi kerja, kolaborasi tim, dorongan kerja, dan kedisiplinan. Keempat konstruk tersebut memiliki keterkaitan erat sebagai fondasi utama dalam menopang kesuksesan organisasi. Oleh sebab itu, perusahaan wajib merumuskan kebijakan strategis yang mengharmonisasikan aspek kedisiplinan, peningkatan motivasi,

penguatan kolaborasi, serta perbaikan kondisi kerja demi menciptakan sumber daya manusia yang produktif, profesional, dan kompetitif.

Kerangka Pemikiran



Keterangan:

- X1 : Kedisiplinan kerja
- X2 : Dorongan kerja
- X3 : Kolaborasi tim
- X4 : Kondisi kerja
- Y : Performa pegawai

Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2018) Asumsi awal atau solusi sementara untuk suatu masalah yang harus diverifikasi dengan mengumpulkan bukti empiris disebut hipotesis. Berdasarkan dari kerangka pemikiran diatas, berikut merupakan perumusan hipotesis :

H1 : Diduga bahwa Kedisiplinan kerja (X1) memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kerja (Y) pada Rumah Sakit Melati

H2 : Diduga bahwa Dorongan kerja (X2) memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kerja (Y) pada Rumah Sakit Melati

H3 : Diduga bahwa Kolaborasi tim (X3) memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kerja (Y) pada Rumah Sakit Melati

H4 : Diduga bahwa Kondisi kerja (X4) memberikan pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kerja (Y) pada Rumah Sakit Melati

H5 : Diduga bahwa Kedisiplinan kerja (X1), Dorongan kerja (X2), Kolaborasi tim (X3), Kondisi kerja (X4) secara simultan mempengaruhi terhadap Performa pegawai (Y) pada Rumah Sakit Melati

METODE

Karena informasi yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner menghasilkan data numerik untuk analisis statistik, penelitian ini menggabungkan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif.

Sampel

Menurut (Sugiyono, 2020), menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama. Penelitian ini melibatkan sejumlah anggota staf dari Rumah Sakit Melati sebagai sampel. Sampel dipilih menggunakan metode sampling purposif, yaitu metode pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian (Dana P. Turner, 2020). Peneliti memilih 100 pekerja sebagai sampel menggunakan metode ini. Survei digunakan sebagai alat penelitian, dan 100 responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian diberikan kuesioner secara online menggunakan Google Form. Pemilihan dilakukan secara purposive, yakni hanya karyawan yang bekerja di RS Melati yang memenuhi kriteria sebagai sampel penelitian.

Pengumpulan Data

Sebuah kuesioner yang berisi sejumlah pernyataan terkait variabel penelitian digunakan sebagai metode pengumpulan data dalam studi ini. Karyawan di Rumah Sakit Melati diberikan kuesioner tersebut untuk mengumpulkan informasi yang relevan dengan tujuan penelitian. Skala Likert dengan rentang 1 hingga 5 digunakan.

Teknik Analisis Data

Validitas data penelitian dievaluasi melalui uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha dan pendekatan Kolmogorov-Smirnov untuk uji normalitas. Selain itu, analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan sejauh mana faktor-faktor independen mempengaruhi variabel dependen. Untuk mendeteksi perbedaan dalam kesalahan model regresi, digunakan diagram pencar atau uji heteroskedastisitas. Untuk mengidentifikasi hubungan atau korelasi antara variabel independen, digunakan uji multikolinearitas. Selain itu, kami menguji hipotesis kami dengan menganalisis efek simultan menggunakan uji F dan efek parsial menggunakan uji t.

Operasional Variabel

Dalam penelitian ini ada 4 variabel independen ; yakni Kedisiplinan kerja, Dorongan kerja, Kolaborasi tim, dan Kondisi kerja dan satu variabel dependen, Performa pegawai.

HASIL

Berdasarkan hasil uji hipotesis, hasil tersebut memberikan penjelasan mengenai perhitungan yang dilakukan oleh alat atau program yang digunakan, tergantung pada hasil masing-masing uji.

Tabel Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	X1	0,930	<i>reliabel</i>
2.	X2	0,910	<i>reliabel</i>
3.	X3	0,918	<i>reliabel</i>
4.	X4	0,912	<i>reliabel</i>

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Tabel Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig 5%)	Keterangan
Variabel Kedisiplinan kerja			
Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu.	0,776	0,198	Valid
Saya melaksanakan setiap tugas sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, guna memastikan hasil pekerjaan sesuai dengan prosedur dan kualitas yang diharapkan.	0,757		
Saya selalu mematuhi seluruh peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja sebagai bentuk tanggung jawab dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas.	0,739		
Saya selalu mengenakan pakaian yang rapi dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di tempat kerja.	0,761		
Saya memahami aturan yang berlaku di tempat kerja serta konsekuensi jika melanggarnya.	0,745		

Saya selalu memberikan pemberitahuan atau izin kepada atasan jika mengalami keterlambatan datang ke tempat kerja.	0,752		
Saya selalu memiliki alasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan saat tidak dapat masuk kerja.	0,700		
Untuk memastikan peralatan kerja tetap beroperasi dengan optimal dan awet, saya selalu merawatnya dengan baik dan melakukan pemeliharaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.	0,655		
Saya selalu mematuhi jam kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	0,679		
Saya selalu berupaya menunjukkan sikap tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan, sebagai bentuk komitmen terhadap kualitas kerja dan kepercayaan perusahaan.	0,708		
Variabel Dorongan kerja			
Gaji/Tunjangan yang saya terima sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi saya dipusahaan	0,721		
Saya merasa perusahaan telah menyediakan perlindungan yang memadai terhadap risiko dan ancaman di tempat kerja	0,630		
Saya mendapatkan fasilitas Kesehatan, asuransi kecelakaan, serta dana pensiun	0,665		
Saya mampu membangun kerja sama dengan pihak lain	0,711	0,198	Valid
Saya merasa percaya diri dalam mengambil Keputusan untuk menyelesaikan suatu permasalahan	0,727		
Saya merasa keberadaan saya dalam kelompok dihargai dan diakui	0,606		
Saya memiliki kesempatan untuk berkontribusi dalam berbagai kegiatan atau proyek tim	0,700		

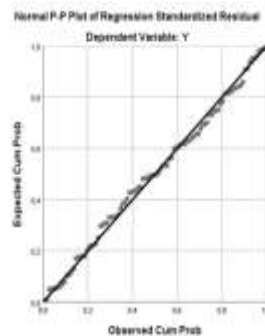
Saya merasa bonus yang diberikan diperusahaan ini didasarkan pada perfoma kerja saya	0,619		
Perusahaan secara rutin menyediakan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan	0,678		
Saya memiliki kesempatan untuk mengasah keterampilan saya melalui pelatihan dan pembinaan yang diberikan perusahaan	0,685		
Variabel Kolaborasi tim			
Saya mendapatkan kesempatan untuk terlibat dalam pengambilan keputusan di tempat kerja.	0,750		
Saya selalu menerima dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan baik, sebagai wujud dedikasi dan komitmen terhadap pelaksanaan tugas di tempat kerja.	0,665		
Saya selalu menerima dan melaksanakan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan dengan baik, sebagai wujud dedikasi dan komitmen terhadap pelaksanaan tugas di tempat kerja.	0,737		
Saya merasa memiliki tujuan kerja yang sejalan dengan atasan dan partner kerja.	0,669	0,198	Valid
Saya berusaha membangun komunikasi yang baik dengan semua anggota tim, termasuk antar bagian.	0,689		
Saya mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, pendidikan, atau pengalaman kerja.	0,696		
Saya selalu fokus dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab saya di dalam tim.	0,644		
Saya memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dalam pekerjaan dengan baik.	0,733		

Saya mampu memberikan respon yang cepat dan tepat dalam menghadapi situasi atau permasalahan di tempat kerja.	0,654		
Saya memiliki kesadaran terhadap permasalahan yang sedang dihadapi oleh tim dan berupaya membantu menyelesaikannya	0,706		
Variabel Kondisi kerja			
Penerangan diruang kerja saya memiliki cahaya yang cukup	0,684	0,198	Valid
Ruang kerja saya dilengkapi dengan ventilasi yang memadai	0,65		
Saya merasa bahwa perlengkapan dan peralatan yang tersedia sudah lengkap untuk menunjang pekerjaan saya	0,650		
Saya merasa peralatan dan perlengkapan yang saya gunakan selalu diperbaharui atau diganti sesuai kebutuhan	0,684		
Saya merasa suhu udara di Kondisi kerja berada dalam kondisi yang nyaman	0,704		
Saya merasakan Kondisi kerja bebas dari bau yang tidak sedap	0,689		
Saya mampu menyelesaikan konflik yang terjadi dalam tim dengan baik	0,738		
Saya merasakan adanya kerjasama yang baik antar anggota tim di tempat kerja saya	0,627		
Saya merasaa keamaan di tempat kerja terjaga dengan baik	0,721		
Saya merasa keamaan ditempat kerja membuat saya nyaman saat bekerja	0,644		
Variabel Performa pegawai			
Saya selalu bekerja dengan teliti untuk menghindari kesalahan	0,747	0,198	Valid
Saya merasa mampu untuk menghasilkan ide-ide inovatif dalam pekerjaan saya	0,623		

Saya selalu mematuhi kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan yang berlaku di perusahaan	0,728		
Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan target perusahaan	0,606		
Saya senantiasa hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagai bentuk disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.	0,719		
Saya mampu menentukan prioritas pekerjaan dengan baik sehingga dapat menyelesaikannya tepat waktu	0,598		
Saya mengatur tugas-tugas saya berdasarkan prioritas untuk memastikan penyelesaian yang efisien	0,666		
Saya menerapkan metode kerja yang efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas saya	0,665		
Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab saya	0,757		
Saya senantiasa hadir tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagai bentuk disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas	0,592		

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25.

Gambar Normal P-P Plot



Seperti yang terlihat pada grafik di atas, titik-titik tersebar dan mengikuti pola garis diagonal. Distribusi ini oleh karena itu cukup dekat dengan distribusi normal, seperti yang terlihat di atas.

Tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstand ardized Residual
N			100
Normal Parameters ^{ab}	Mean		,000000
	Std. Deviation		1,41524045
Most Extreme Differences	Absolute		,046
	Positive		,039
	Negative		-,046
Test Statistic			,046
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 ^{cd}
Monte Carlo Sig. (2-tailed)			,978 ^e
99% Confidence Interval	Lower Bound		,974
	Upper Bound		,982

Sumber: Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Merujuk pada Tabel di atas, didapat nilai Asymp.Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Karena angka tersebut melebihi tingkat signifikansi 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa data residu mengikuti distribusi normal.

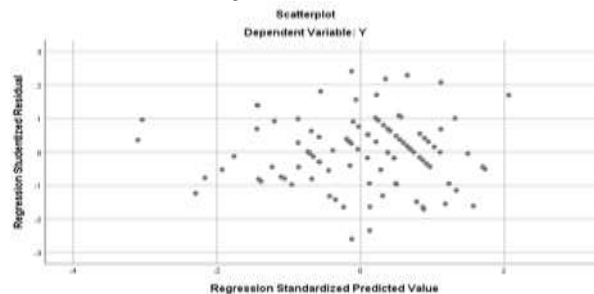
Tabel Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Tolerance	VIF
1	(Constant)	9,082	1,748		5,197	,000		
	X1	,212	,023	,439	9,034	,000	,941	1,062
	X2	,157	,025	,300	6,207	,000	,954	1,048
	X3	,214	,024	,436	9,037	,000	,958	1,044
	X4	,207	,026	,388	8,110	,000	,972	1,029

Sumber: Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil Tabel Uji Multikolinearitas, seluruh prediktor—meliputi Kedisiplinan Kerja (X1) dengan nilai VIF sebesar 1,062 dan Tolerance 0,941, Dorongan Kerja (X2) yang mencatat VIF 1,048 serta Tolerance 0,954, Kolaborasi Tim (X3) dengan VIF 1,044 dan Tolerance 0,958, serta Kondisi Kerja (X4) yang memiliki VIF 1,029 dan Tolerance 0,972—menunjukkan angka VIF di bawah ambang kritis 10 dan nilai Tolerance melebihi batas minimal 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala ketergantungan linier yang signifikan antar variabel bebas dalam model regresi tersebut.

Gambar Uji Heteroskedastisitas



Merujuk pada visualisasi Uji Heteroskedastisitas, titik-titik tersebar secara sporadis tanpa membentuk konfigurasi khusus, yang mengindikasikan bahwa model regresi ini terbebas dari isu heteroskedastisitas.

Tabel Analisis Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	9,082	1,748		5,197	,000
	X1	,212	,023	,439	9,034	,000
	X2	,157	,025	,300	6,207	,000
	X3	,214	,024	,436	9,037	,000
	X4	,207	,026	,388	8,110	,000

Sumber: Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25.

Adapun persamaan yang dapat dilihat dari tabel analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 9,082 + 0,212X1 + 0,157X2 + 0,214X3 + 0,207X4 + e$$

Penjelasan hasil regresi adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan kerja (X1) tercatat memiliki koefisien regresi sebesar 0,212, yang mengimplikasikan bahwa peningkatan sebesar 1% pada variabel tersebut akan mengakibatkan kenaikan Performa pegawai sebesar 0,212. Sebaliknya, penurunan 1% pada Kedisiplinan kerja akan menimbulkan penurunan Performa pegawai sebesar nilai yang sama.
2. Dorongan kerja (X2) menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,157, yang berarti bahwa kenaikan 1% pada Dorongan kerja berkontribusi pada peningkatan Performa pegawai sebesar 0,157, sementara penurunan 1% akan berimplikasi pada pergeseran menurun yang setara dalam Performa pegawai.
3. Kolaborasi tim (X3) mencatat nilai koefisien regresi sebesar 0,214, dengan arti bahwa setiap peningkatan 1% pada dimensi ini mendorong peningkatan Performa pegawai sebesar 0,214, sedangkan reduksi sebesar 1% menyebabkan pengurangan performa dengan magnitudo yang sepadan.
4. Kondisi kerja (X4) memiliki koefisien regresi sebesar 0,207, yang mengindikasikan bahwa kenaikan 1% pada kondisi pekerjaan akan meningkatkan Performa pegawai sebesar 0,207. Sebaliknya, penurunan 1% dalam variabel ini akan berdampak mengurangi Performa pegawai senilai 0,207.

Tabel Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,888 ^a	,788	,779	1,44473

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Sumber: Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Menurut Tabel IV.73, nilai R adalah 0,888, dan nilai R kuadrat adalah 0,788, yang setara dengan 78,8%. Ketika nilai R mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa kombinasi Kondisi kerja, Kolaborasi tim, Dorongan kerja, dan Kedisiplinan kerja memiliki dampak sebesar 78,8% terhadap Performa pegawai, sedangkan elemen-elemen di luar lingkup model studi ini bertanggung jawab atas sisa 21,2%.

Tabel Uji F (ANOVA)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738,702	4	184,676	88,478	,000 ^b
	Residual	198,288	95	2,087		
	Total	936,990	99			

Sumber: Data diolah menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai Fcount adalah 88,478 sesuai dengan Tabel IV.79. Faktor-faktor Kedisiplinan kerja, Dorongan kerja, kerja sama tim, dan Kondisi kerja secara bersama-sama memiliki dampak yang signifikan terhadap

Performa pegawai, sebagaimana ditunjukkan oleh fakta bahwa F_{count} (88,478) lebih besar daripada F_{table} (2,46).

KESIMPULAN

1. Kedisiplinan kerja (X1) memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap Performa pegawai (Y), yang diperkuat dengan nilai thitung sebesar 6,829 yang melampaui batas kritis ttabel 1,985 serta probabilitas signifikansi 0,000 yang berada di bawah threshold 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.
2. Dorongan kerja (X2) terbukti memiliki dampak positif dan signifikan pada Performa pegawai (Y), berdasarkan thitung 4,122 yang lebih besar dari ttabel 1,985 serta signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 batal diterima.
3. Kolaborasi tim (X3) juga menunjukkan pengaruh positif dan bermakna terhadap Performa pegawai (Y), sebagaimana terlihat dari thitung 6,438 yang melampaui ttabel 1,985 serta nilai signifikansi 0,000 yang berada di bawah 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak.
4. Kondisi kerja (X4) memperlihatkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Performa pegawai (Y), ditandai dengan thitung 5,403 yang melewati ttabel 1,985 serta signifikansi 0,000 yang kurang dari 0,05, sehingga H_a diterima dan H_0 tidak dapat dipertahankan.

REFERENSI

- Y. Indriani, K. Joesyiana, and E. O. Lussianda, “Pengaruh Kedisiplinan kerja dan Beban Kerja Terhadap Performa pegawai Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah,” *J. Ekon. Utama*, vol. 2, no. 3, pp. 287–297, 2023, doi: 10.55903/juria.v2i3.129.
- S. D. Pratiwi and U. M. D. Fadli, “Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Karawang,” *J. Ekon. Manaj. dan Bisnis*, vol. 3, no. 2, pp. 131–138, 2024, doi: 10.47233/jemb.v3i2.1822.
- G. Widiyanto, H. Satrianto, and F. P. P. Wibowo, “Pengaruh Inovasi Produk, Harga, dan Promosi Terhadap Penambahan Pendapatan Ekonomi Masyarakat di Kota Tangerang (Studi Kasus Peran UKM Pembuatan Makanan Ringan dan Snack),” *eCo-Buss*, vol. 3, no. 3, pp. 120–130, 2021, doi: 10.32877/eb.v3i3.208.
- S. Angelina and R. Tanjung, “Pengaruh Kompensasi Dan Dorongan kerja Terhadap Performa pegawai,” *J. Manajemen, Organ. Dan Bisnis*, vol. 1, no. 4, pp. 603–608, 2021, doi: 10.33373/jmob.v1i4.3784.
- I. Liman, R. Santamoko, L. Limajatini, and D. Anggraeni, “the Influence of Innovative Behavior and Reward System on Employee Performance With Creative Thinking Ability As a Moderator,” *Int. J. Appl. Econ. Bus.*, vol. 2, no. 1, pp. 3169–3181, 2024, doi: 10.24912/ijaeb.v2i1.3169-3181.
- D. Wiyono, “Kolaborasi tim dalam Meningkatkan Performa pegawai di Akademi Sekretari dan Manajemen Ariyanti,” *Indones. J. Off. Adm. Adminof*, vol. 3, no. 2, pp. 1–12, 2021.
- Pujiarti, H. Satrianto, and T. Angreni, “The Influence of Work Environment and Motivation on Employee Job Satisfaction at PT. Relazindo Usaha Bersama,” *eCo-Fin*, vol. 1, no. 3, pp. 150–155, 2019.
- A. T. Jaya, “Pengaruh Dimensi Kondisi kerja Terhadap Performa pegawai pada PT. Adira MultiFinance TBK Cabang Makassar .,” *POINT J. Ekon. dan Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 1–14, 2022, doi: 10.46918/point.v4i1.1376.
- L. Darmayanti and A. Kusnawan, “Analisis pengaruh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan etika yang baik terhadap pengembangan karier dan upah karyawan pada PT Sumber Rezeki Fresh,” *Pros. Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 893–901, 2022, [Online]. Available: <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/1657>
- H. Erlangga, D. Sunarsi, R. Faroji, N. R. Haryadi, and W. Ardani, “Kualitas pelayanan adalah tingkat keunggulan yang diharapkan dan pengendalian atas tingkat keunggulan tersebut untuk memenuhi keinginan pelanggan,” *J. Ilm. M-Progress*, vol. 13, no. 1, pp. 59–71, 2023.
- M. Tampubolon, “Metode Penelitian Metode Penelitian,” *Metod. Penelit. Kualitatif*, vol. 3, no. 17, p. 43, 2023, [Online]. Available: [http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB III.pdf](http://repository.unpas.ac.id/30547/5/BAB%20III.pdf)
- R. Ksanjaya and E. T. Rahayu, “Motivasi Siswa Dalam Kegiatan Ekstrakurikuler Futsal Di SMA Negeri 1 Blanakan,” *J. Pendidik. dan Konseling*, vol. 4, no. 5, pp. 1707–1715, 2022.