

Pengaruh *Teamwork*, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan (*The Influence of Teamwork, Work Discipline, and Organizational Climate on Performance Employees: Study at Hospital X South Jakarta*)

Latifah Intan Safitri^{1*}, Renny Husniati², Yul Tito Permadhy³

Jurusan Manajemen, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, Jakarta Selatan^{1,2,3}

latifahintan@upnvj.ac.id^{1*}, rennyhusniati@upnvj.ac.id², yul.tito@upnvj.ac.id³



Riwayat Artikel

Diterima pada 12 September 2021

Revisi 1 pada 14 Oktober 2021

Revisi 2 pada 22 Oktober 2021

Revisi 3 pada 28 Oktober 2021

Disetujui pada 9 November 2021

Abstract

Purpose: The purpose of this study was to determine, prove and analyze the effect of teamwork, work discipline, and organizational climate on employee performance at X Hospital, South Jakarta.

Research Methodology: This research is a quantitative research by making permanent employees of Hospital X as many as 187 people as the population with a non-probability sampling technique using convenience sampling, based on the solving formulas, a sample of 130 respondents was obtained. Data processing used IBM SPSS Statistics 23 program with a significance level of 5% (0.05).

Results: The results show that teamwork partially has an influence on employee performance, work discipline partially has an influence on employee performance, organizational climate partially has an influence on employee performance, simultaneous teamwork, work discipline, and organizational climate influence employee performance.

Limitations: In the process of collecting data, researchers cannot directly see and assist respondents in completing the research because the health protocol implemented at hospital X south Jakarta during the covid-19 pandemic is very strict.

Contribution: It is hoped that this research can provide meaning and material for consideration to achieve increased performance in accordance with industry expectations and goals. And hoped that this research can provide positive benefits so that employees are motivated to maintain order and teamwork in carrying out their duties to improve employee performance.

Keywords: Employee performance, Organizational climate, Teamwork, Work discipline

How to Cite: Safitri, L. I., Husniati, R., & Permadhy, Y. T. (2021). Pengaruh *Teamwork*, Disiplin Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 2(2), 125-137.

1. Pendahuluan

Visi dan misi merupakan sesuatu dasar yang penting sebagai penggerak kegiatan organisasi, sebab visi dan misi dapat mencerminkan tujuan singkat yang tertulis dengan jelas di sebuah organisasi. Dengan adanya visi misi akan menjadi sebuah tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Di mana, sumber daya manusia ialah elemen penting untuk berjalannya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan, seluruh kegiatan operasional perusahaan tentunya juga bergantung pada kinerja karyawan tidak hanya mengandalkan mesin. Dalam prosesnya perusahaan tersebut memiliki standar tersendiri atas penerapan tugas yang akan diberikan kepada karyawannya. *Human Resource Management* sebagai divisi dalam perusahaan dengan mengemban peran penting

serta tanggungjawab dalam menjalankan fungsi visi dan misi melalui hasil kerja karyawan. Dengan begitu, karyawan akan mengetahui deskripsi pekerjaan yang harus ia lakukan supaya sesuai dengan sasaran perihal pengambilan langkah dan kebijakan yang penting bagi divisi tersebut. Berbicara mengenai standar penerapan tugas yang akan diberikan kepada karyawan pada setiap perusahaan akan berbeda dan tergantung pada deskripsi pekerjaannya masing-masing. Dengan adanya standar tertentu oleh perusahaan akan menentukan pula capaian kinerja dari karyawan itu sendiri.

Di dalam setiap perusahaan tentunya ingin memiliki tenaga kerja yang berdaya saing unggul dan berkinerja baik. Kinerja individu atau kelompok di sebuah organisasi tentunya harus sesuai dengan fungsi dan tugas yang diberikan perusahaan yang nantinya hasil tersebut akan menjadi tolak ukur keberhasilan kinerja karyawan dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas. Ketika hasil kinerja karyawan baik, maka artinya ia mampu untuk mengerjakan tugas yang telah dibebankan kepadanya sehingga keberhasilan suatu perusahaan tentunya bergantung pada kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Rumah Sakit X memiliki visi yaitu terwujudnya Rumah Sakit yang Unggul dalam Pelayanan dengan Manajemen dan Sumber Daya Manusia yang Profesional dan Berpengalaman. Oleh sebab itu penting bagi Rumah Sakit X agar terus berupaya meningkatkan SDM dengan daya saing unggul demi meningkatkan integritas dalam pelayanan Rumah Sakit X. Keunggulan dan kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berdampak positif pada kinerja karyawan yang meningkat. Tetapi dalam pelaksanaannya, Rumah Sakit X belum melaksanakan tugas secara maksimal. Hal tersebut diperoleh dari adanya indikasi penurunan kinerja berdasarkan informasi yang di peroleh dari Rumah Sakit X. Berikut adalah kondisi kinerja karyawan Rumah Sakit X tahun 2017 sampai tahun 2020.

Tabel 1. Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Tahun 2020

Tahun	Rata-rata (%)
2017	77
2018	79
2019	79
2020	69

Sumber: Rumah Sakit X

Berdasarkan Tabel 1 ditarik kesimpulan yaitu kinerja karyawan di Rumah Sakit X terjadi penurunan di tahun 2020 hanya mencapai 69%. Rumah Sakit X sendiri memiliki standar nilai kinerja karyawan yang di terapkan dalam kriteria penilaian kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 2. Standar Nilai Kinerja Karyawan

No	Nilai (%)	Kategori
1	91 - ke atas	Sangat Baik
2	80 – 90	Baik
3	70 – 79	Cukup
4	61 -69	Kurang
5	60 ke bawah	Buruk

Sumber: Peraturan Rumah Sakit X Jakarta Selatan

Berdasarkan standar kinerja karyawan dalam peraturan Rumah Sakit X Jakarta Selatan, kinerja karyawan pada tahun 2020 mengalami penurunan sehingga kurang sesuai dengan peraturan mengenai standar kinerja karyawan di Rumah Sakit X. Berdasarkan data dan informasi tersebut, manajer HRD Rumah Sakit X juga mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang diduga mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan Rumah Sakit X, yaitu adanya penurunan *teamwork*, disiplin kerja dan perubahan iklim organisasi Karyawan dengan integritas memiliki disiplin dengan dedikasi tinggi, sehat jasmani, sehat rohani, memiliki semangat kerja dan mampu meningkatkan kualitas diri dalam melaksanakan tugas serta dapat bekerja dalam tim akan memiliki penilaian atas prestasi kinerja yang baik, menurut Martoyo dalam ([Ratnasari, Nasrul, Nurdin, Susilowati & Susanti, 2020](#)). Kedisiplinan

sangat diperlukan di tempat kerja karena dengan disiplin segala pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan optimal. Ketika seorang karyawan memiliki sikap disiplin yang baik maka akan sangat memungkinkan baginya untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Oleh karena itu dengan terselesaikannya tugas dengan baik maka segala impian dan target perusahaan dapat terealisasi dengan baik dan berdampak pula dengan meningkatnya kinerja karyawan. Sedangkan sebaliknya jika disiplin kerja karyawan menurun atau rendah maka menghambat dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Sehingga penting bagi karyawan untuk meningkatkan disiplin kerja di lingkungan kerjanya sendiri.

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Rumah Sakit X Jakarta Selatan mengenai data keterlambatan karyawan Rumah Sakit X pada tahun 2020, terlihat bahwa keterlambatan yang terjadi pada satu tahun terakhir masih sangat tinggi. Dengan ini mencerminkan kondisi dimana kedisiplinan karyawan Rumah Sakit X masih rendah. Adanya bukti bahwa masih tingginya keterlambatan karyawan Rumah Sakit X dapat terindikasi adanya kemerosotan semangat kerja sehingga berpengaruh pada menurunnya kinerja karyawan. Sehingga menanggapi hal ini HRD Rumah Sakit X sebaiknya memberikan pembinaan disiplin bagi para karyawan karena dengan dilakukannya pembinaan yang baik, peluang akan meningkatnya kinerja karyawan pun juga bertambah.

Tabel 3. Data Keterlambatan Karyawan Rumah Sakit X

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Keterlambatan
1	Januari	24	895
2	Februari	22	911
3	Maret	24	886
4	April	20	433
5	Mei	18	399
6	Juni	18	451
7	Juli	18	488
8	Agustus	20	602
9	September	20	624
10	Oktober	22	529
11	November	24	610
12	Desember	24	718

Sumber: Rumah Sakit X

Teamwork sebagai suatu tim yang bekerja secara bersama-sama yang akan melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan yang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan juga termasuk faktor penting untuk mencapai keefektifan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tentunya memiliki target yang akan dicapai dalam waktu tertentu hal ini juga membutuhkan suatu kerja tim dalam mencapai target tersebut. Jika dalam suatu perusahaan memiliki *teamwork* yang baik maka target yang telah ditetapkan akan cepat terselesaikan sehingga kinerja dalam perusahaan tersebut dapat maksimal. Pada tahun 2020 saat terjadinya pandemi *covid-19* Rumah Sakit X mengalami dampak yang sangat berpengaruh terhadap kegiatan pada Rumah Sakit X. Pada saat awal terjadinya pandemi Rumah Sakit X terpaksa harus menghentikan aktivitas perusahaan sementara sebab penyebaran virus *covid-19* ini sangat cepat. Dampak yang terasa juga dialami Rumah Sakit X melalui banyaknya karyawan yang *resign* karena takut akan terpapar virus *covid-19* hal ini dikatakan oleh manajer HRD Rumah Sakit X bahwa memang banyak karyawan yang keluar karena takut terpapar virus dan beberapa karyawan dilarang oleh orangtuanya bekerja di rumah sakit pada masa pandemi covid seperti ini. Hal ini menyebabkan berkurangnya tim dalam suatu divisi dalam perusahaan tersebut, sehingga tidak maksimal dalam melaksanakan tugas dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Menurunnya kedisiplinan dan *teamwork* ini patut untuk dijadikan perhatian bagi Rumah Sakit X sendiri, sebab jika kinerja karyawan terus mengalami penurunan dikhawatirkan akan menghambat

proses berjalannya perusahaan tersebut yang akan berdampak terhadap tujuan perusahaan yang tidak tercapai.

Tidak hanya itu, iklim organisasi di Rumah Sakit X juga terganggu akibat adanya *covid-19*, kondisi lingkungan kerja di Rumah Sakit X pun berubah. Pergerakan menjadi terbatas dan khusus untuk tenaga medis menggunakan APD atau alat pelindung diri guna menekan angka penyebaran virus di rumah sakit. Menurut manajer HRD Rumah Sakit X tidak sedikit karyawan yang mengalami ketakutan terpapar virus *covid-19*. Baik karyawan medis maupun non medis mengalami kekhawatiran dalam bekerja, ketidaknyamanan dan kekhawatiran ([Priskilla & Santika, 2019](#)) akan virus ini menyebabkan iklim organisasi tidak kondusif, diduga hal inilah yang mengindikasikan adanya penurunan kinerja karyawan Rumah Sakit X. Menurut [Priskilla dan Santika \(2019\)](#) menyatakan bahwa pola perilaku di lingkungan organisasi akan berkaitan dengan iklim organisasi dimana hal ini akan berdampak pada sikap dan cara berperilaku seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya. Jika iklim organisasi di suatu perusahaan itu baik karyawan akan merasa nyaman dan meningkatkan kinerjanya. Iklim yang kondusif juga menimbulkan semangat kerja tinggi serta terjalinnya relasi kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja yang. Iklim organisasi yang kondusif juga akan mempermudah Kerjasama tim pada setiap divisi sehingga tugas yang diberikan dapat selesai dengan efektif dan efisien memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas dirasa penting untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Teamwork*, Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi di Rumah Sakit X Jakarta Selatan”**.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

Teamwork

Sumber daya manusia dalam organisasi tentunya sangat banyak dan beragam. Maka dari itu tak jarang dalam suatu pembagian tugas sumber daya manusia ini sendiri dibentuk menjadi sebuah tim yang bertujuan agar hasilnya akan semakin maksimal. Robbins dan Timothy dalam ([Sarboini, Surya, & Safiansyah, 2017](#)) menyatakan bahwa *teamwork* adalah sekelompok individu yang berusaha menghasilkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan jumlah input individunya. Dalam hal ini sebuah tim yang baik akan berusaha beradaptasi dengan individu lainnya guna menggapai tujuan bersama dengan efektif dan efisien. *Teamwork* adalah bentuk kegiatan secara tim dimana kegiatan ini dikerjakan dengan berkelompok yang berfungsi sebagai satu unit untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan aktivitas yang berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diberikan ([Priskilla & Santika, 2019](#)). Ahli lain juga menyatakan *teamwork* adalah sebuah bahan bakar bagi para karyawan dalam melakukan tugasnya dengan bersama guna memperoleh hasil yang luar biasa ([Aldag & Kuzuhara, 2015](#)). *Teamwork* menjadi hal yang penting untuk kegiatan organisasi, dengan adanya *teamwork* tugas akan menjadi mudah dan ringan jika semua anggota tim dapat berkontribusi sepadan dengan kemampuan masing-masing. Dari penjelasan yang telah diuraikan, diperoleh sintesa yaitu *teamwork* ialah sekumpulan individu yang bekerja secara bersama dengan satu tujuan sama untuk menjalankan tugas dan aktivitas yang telah diberikan supaya hasil yang diharapkan dapat terwujud dengan efektif dan efisien.

Untuk mengukur kerja tim dibutuhkan indikator-indikator yang dapat menjadi penilaian *teamwork* para karyawan. Ada beberapa indikator dalam *teamwork*, ialah (1) tujuan yang sama, (2) antusiasme, (3) peran dan tanggung jawab yang jelas, (4) komunikasi yang efektif, (5) resolusi konflik: menemukan kesepakatan untuk menyelesaikan permasalahan, (6) *share power* (pembagian kekuasaan), dan (7) keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok ([Hidayat Lubis, & Majid, 2019](#)).

Dalam penyusunan dan penulisan, penulis mempelajari beberapa penelitian sebelumnya yang relevan jika dikaitkan dengan judul penelitian untuk dijadikan referensi yaitu penelitian ([Ariyanto Wardoyo, & Rusdiyanti, 2019](#)) yang hasilnya memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan antara *teamwork* dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, namun *perceived organizational support* tidak terbukti berpengaruh sebagai variabel moderating antara variabel *teamwork*, disiplin kerja dan kinerja karyawan ([Ariyanto Wardoyo, & Rusdiyanti, 2019](#)). Kemudian penelitian yang juga terbukti *teamwork* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ([Saerang, n.d., 2017](#)).

H1: *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Disiplin kerja

Di dalam organisasi, kedisiplinan ialah cerminan diri karyawan bahwa mereka patuh akan aturan dan ketentuan organisasi. Menurut [\(Farida & Hartono, 2016\)](#) disiplin kerja adalah pekerja yang menaati seluruh aturan di perusahaan baik tertulis atau tidak tertulis dimana akan ada sanksi jika pekerja itu melanggar peraturan dan pelanggaran tugas yang telah diberikan. Karyawan dengan disiplin yang baik akan merasa memiliki tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya. Disiplin memperlihatkan suatu sikap hormat tenaga kerja ke segala peraturan serta ketentuan yang telah dibuat oleh perusahaan [\(Sutrisno, 2019\)](#). Definisi lain dari seorang ahli juga menyatakan bahwa disiplin ialah kondisi sikap rela dan bersedia dalam diri karyawan untuk mematuhi norma-norma yang berlaku [\(Yusnandar, Nefri, and Siregar, 2020\)](#). Berdasarkan penjabaran tersebut, diperoleh sintesa yaitu disiplin kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan menunjukkan sikap hormat dan antusias terhadap peraturan yang ada di perusahaan dengan melakukan usaha yang terbaik supaya terhindar dari sanksi atau hukuman apabila tidak menaati peraturan tersebut.

Untuk mengukur tinggi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat menggunakan beberapa indikator-indikator tertentu seperti yang dinyatakan oleh Malayu dalam [\(Farida & Hartono, 2016\)](#) terdapat beberapa indikator kedisiplinan dan digunakan untuk melihat tinggi atau rendahnya kedisiplinan kerja, yaitu (1) absensi tenaga kerja Absensi merupakan ketidakhadiran karyawan ke tempat kerja dikarenakan oleh satu dan lain hal. Biasanya ada beberapa sebab seperti Alpa, Izin dan Sakit. (2) adanya keterlambatan kerja Keterlambatan kerja dapat menjadi penyebab menurunnya disiplin kerja karyawan yang disebabkan oleh rendahnya tanggung jawab dan rasa malas akan pekerjaannya. (3) perputaran tenaga kerja (*Labour Turn Over*), *Labour turn over* ialah frekuensi keluar masuknya pekerja di suatu organisasi dengan suatu ukuran tertentu. (4) seringnya terjadi kesalahan, Sering terjadi kekeliruan saat bekerja kemungkinan besar diakibatkan oleh faktor eksternal manusia semacam mesin yang rusak, tetapi jika bukan disebabkan dari faktor-faktor diluar manusia sehingga perlu dilakukan riset terhadap para karyawan. (5) adanya pemogokan Jika karyawan melakukan pemogokan hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut tidak memiliki rasa kedisiplinan.

Dalam penyusunan dan penulisan, penulis mempelajari beberapa penelitian sebelumnya yang relevan jika dikaitkan dengan judul penelitian untuk dijadikan referensi yaitu penelitian oleh [\(Ariyanto et al., 2019\)](#) dimana hasilnya memperlihatkan adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan [\(Ariyanto et al., 2019\)](#). Dan penelitian [\(Hillebrandt, Lie, Efendi, & Chandra, 2017\)](#) dimana hasil riset ini terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Iklim organisasi

Menurut Lussier dalam [\(Indrasari, 2017\)](#) iklim organisasi ialah pandangan mengenai bagaimana kualitas lingkungan internal yang dirasakan anggota organisasi yang mempengaruhi perilaku mereka. Demi peningkatan kinerja melalui iklim organisasi akan menjadi faktor penting terutama jika kondisi iklim organisasi tersebut kondusif dan menimbulkan semangat kerja sehingga timbul kepuasan kinerja karyawan [\(Indrasari, 2017\)](#). Menurut Liliweri dalam [\(Radianto, 2017\)](#) iklim organisasi merupakan pola perilaku, sikap dan perasaan yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan di organisasi. Definisi lain juga dikemukakan oleh Nitisemito menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kondisi di sekitar karyawan dalam mempengaruhi dirinya untuk menjalankan tugas [\(Indrasari, 2017\)](#). Sehingga dapat disintesa bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan atas kualitas lingkungan internal yang dapat mempengaruhi pola perilaku dan sikap karyawan dan menjadi sebuah karakter dalam organisasi tersebut sehingga dapat mempengaruhi karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

Terdapat 5 aspek indikator iklim organisasi menurut Litwin dan Stringer dalam (Toulson dan Smith) [\(Indrasari, 2017\)](#) yaitu (1) tanggung jawab (*responsibility*), yaitu rasa dalam diri untuk menjadi pemimpin diri sendiri atau pemimpin untuk orang lain berdasarkan wewenang, percaya diri akan

keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan, dan karyawan tersebut mengetahui pekerjaannya; (2) identitas (*identity*) ialah rasa memiliki (*sense of belonging*) terhadap perusahaan dan diterima di dalam kelompok; (3) kehangatan (*warmth*) ialah perasaan bersahabat dengan suasana kerja atau keramahan dalam kelompok, hubungan baik antar rekan kerja; (4) dukungan (*support*) yaitu dukungan sesama rekan kerja, saling tolong menolong antar pimpinan dan tenaga kerja; (5) konflik (*conflict*) yaitu kondisi terjadinya pertentangan antara karyawan dengan pimpinan atau antar sesama karyawan. Di mana satu sama lain harus bisa menghargai dan menerima opini yang berbeda. Selain itu, kedua belah pihak saling terbuka dan mencari solusi terbaik dan tidak menghindar dari konflik.

Dalam penyusunan dan penulisan, penulis mempelajari beberapa penelitian sebelumnya yang relevan jika dikaitkan dengan judul penelitian untuk dijadikan referensi yaitu penelitian oleh ([Indrajaya, 2018](#)) yang hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ([Indrajaya, 2018](#)). Kemudian penelitian yang dilakukan oleh ([Radianto, 2017](#)) hasilnya menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ([Radianto, 2017](#)).

H3: Iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

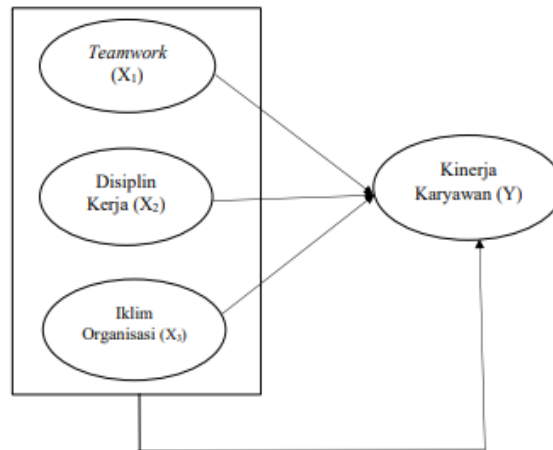
Kinerja karyawan

Kinerja merupakan hasil dalam bentuk catatan dimana pada periode tertentu yang di dapatkan dari suatu pekerjaan tertentu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok di suatu organisasi dengan keahlian dan tanggungjawab yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi ([Alansori et al., 2021](#)). Apabila kinerja berorientasi kepada hasil maka yang dibandingkan adalah total dari kualitas dan juga kuantitas individu hasilkan. Namun apabila kinerja berorientasi dari perilaku kerja, sehingga untuk pemenuhan tujuan perusahaan perilaku karyawan akan dinilai sebagaimana karyawan tersebut melaksanakan kewajiban dalam tugasnya ([Ratnasari, Nasrul, Nurdin, Susilowati & Susanti, 2020](#)). Kinerja diartikan seperti hasil kerja keras atau usaha individu yang digapai dengan potensi dan kegiatan dalam situasi tertentu. Kinerja adalah kunci penting dalam suatu industri guna mencapai keberhasilan suatu industri tersebut ([Indrasari, 2017](#)). Sehingga dapat disintesis bahwa kinerja karyawan merupakan *output* yang diperoleh karyawan pada periode tertentu dapat berupa kualitas atau kuantitas sesuai dengan target perusahaan.

Tujuan penilaian kinerja yang diungkapkan oleh Moekijat dalam ([Ratnasari et al., 2020](#)) adalah untuk menumbuhkan hubungan antara karyawan serta pengawas untuk menghasilkan produktivitas tinggi, memperkirakan apa saja yang menjadi faktor keberhasilan pegawai atau kelompok secara menyeluruh, untuk mengetahui harapan karyawan dan sejauh mana harapan-harapan mereka dapat terpenuhi, untuk mengetahui cara-cara untuk mengadakan perbaikan dan untuk memenuhi kebutuhan penilaian tenaga kerja jika dibutuhkan. Adanya penilaian kinerja juga mampu mendorong motivasi dan pemenuhan standar yang ditetapkan oleh perusahaan ([Hariyanti, 2019](#)). Indikator yang terdapat dalam kinerja seperti yang dikemukakan Heidjrachman dalam ([Ratnasari et al., 2020](#)) yaitu (1) kuantitas pekerjaan, (2) kualitas pekerjaan, (3) kerjasama, (4) kepemimpinan, (5) kehati-hatian, (6) pengetahuan mengenai jabatan, (7) kejujuran, (8) kesetiaan, (9) dapat tidaknya diandalkan, (10) Inisiatif.

3. Metode penelitian

Penelitian ini memakai metode penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan riset yang memperlihatkan mengenai sesuatu kondisi sosial dengan maksud mengeksplorasi dan kejelasan suatu fenomena sosial dengan menggambarkan beberapa variabel yang berkaitan terhadap permasalahan yang diteliti. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan angka yang nantinya akan ditarik kesimpulan yang sesuai dengan fenomena penelitian. Penelitian ini terdiri dari variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan variabel independent yang terdiri dari *teamwork*, disiplin kerja dan iklim organisasi. Sumber data pada penelitian ini yaitu: (1) data primer yang diperoleh langsung dari Rumah Sakit X Jakarta Selatan; (2) data sekunder yang diperoleh dari buku-buku, dan literatur yang berkaitan dan menunjang penelitian ([Wesly, Kristiana, Bong, & Saputra, 2021](#)). Adapun gambar model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian
Sumber: Peneliti (2021)

Untuk mengetahui jumlah sampel yang diambil dari jumlah populasi peneliti menghitung dengan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

N = Besar populasi atau jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Batas toleransi kesalahan (*error tolerance*)

Pada perhitungan Slovin tingkat error yang digunakan sebesar 5% dan dapat dihitung seperti:

$$n = \frac{187}{1 + 187 (0,05)^2}$$

$$n = 127,43$$

Maka didapatkan hasil sebesar 127,21 sampel, sehingga sampel tersebut akan dibulatkan menjadi 130 orang. Penelitian ini menggunakan teknik *Non probability sampling* dengan pendekatan *Convenience sampling* dimana sampel dipilih dari orang yang paling mudah untuk dijumpai ([Kurniawan, 2019](#)). Instrumen penelitian ini berupa kuesioner dalam bentuk pertanyaan berskala dimana skala yang digunakan adalah bentuk skala likert dengan memberi nilai skor 1-5, dimana nilai 1 adalah skor terendah “Sangat Tidak Setuju” dan nilai 5 adalah skor tertinggi yaitu “Sangat Setuju”.

Teknik analisis data

Proses penelitian setelah diperolehnya seluruh data guna memecahkan permasalahan yang hendak diteliti disebut dengan teknik analisis data ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)). Analisis ini mengklasifikasikan data sesuai jenis responden dan variabel, tabulasi data sesuai variabel dari keseluruhan responden, menampilkan data, menghitung dan menjawab rumusan masalah serta menghitung untuk menguji hipotesis. Peneliti menggunakan aplikasi *software IBM SPSS 23* untuk mempermudah pengujian dan perhitungan.

Statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberi gambaran atau ringkasan data dari sampel agar lebih mudah dipahami ([Sabilah, Riyanti, and Saputra, 2021](#)). Analisis dalam memberikan penilaian

terhadap karakteristik dari data yang hendak di teliti yang meliputi nilai mean, median, mode, standar deviasi, *variance*, minimum, maksimum, sum, count, *range*, standar error (*of mean*) adalah definisi dari statistic deskriptif ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)). Riset ini akan menggunakan *mean* atau rata-rata untuk mengukur jawaban responden pada setiap variabel.

Uji kualitas data

- Uji validitas

Validitas ialah suatu pengukuran dimana hasilnya menunjukkan kevalidan instrument penelitian, validnya instrument penelitian nantinya digunakan sebagai instrument untuk mengukur variabel penelitian. Uji validitas diperlukan supaya terlebih dahulu mengetahui bagaimana kualitas instrumen akan objek yang diteliti agar dapat dilanjutkan ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)). Perhitungan uji validitas menggunakan menggunakan korelasi *product moment* atau korelasi *pearson*.

Uji validitas ini berpedoman pada nilai *r* tabel dan *r* hitung. Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, Indikator dinyatakan valid
2. $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau bernilai negatif, indikator dinyatakan tidak valid

- Uji reliabilitas

Reliabilitas instrumen pada penelitian memiliki makna penting sebab dengan begitu dapat diketahui ketepatan suatu riset. Reliabilitas mendeskripsikan ketepatan instrumen yang digunakan dalam mengukur informasi yang diperlukan. ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)). Uji reliabilitas diperlukan untuk menguji konsistensi jawaban responden. Reliabilitas merupakan ketetapan alat yang digunakan untuk mengukur instrumen ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)). Semakin tinggi hasil uji reliabilitas maka semakin stabil alat pengukurnya. Menurut Ghazali dalam ([Riyanto & Hatmawan, 2020](#)) jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ artinya variabel dikatakan reliabel.

Pengujian persyaratan analisis

- Uji normalitas

Untuk menguji suatu variabel dan mendeteksi apakah data tersebut terdistribusi normal dan tidaknya dibutuhkan uji normalitas. Uji normalitas bisa dilakukan dengan menggunakan uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* yaitu melalui ketentuan yaitu ([Perdana, 2016](#))

- a. Data terdistribusi normal jika nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05
- b. Data tidak terdistribusi normal jika nilai signifikansi dibawah 5% atau 0,05

- Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas ialah alat uji guna mencari apakah terdapat korelasi antar variabel bebas melalui uji regresi dan menggunakan nilai patokan VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai tolerance. Penetapan nilai *cut off* ialah 0,10 untuk nilai tolerance atau nilai VIF diatas angka 10 ([Perdana, 2016](#)) Kriterianya yaitu:

1. Tidak terdapat masalah multikolinearitas jika nilai VIF berada di sekitar angka 1-10
2. Terdapat masalah multikolinearitas jika nilai Tolerance ≥ 0.10

- Uji heterokedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah mengetahui apakah ada persamaan *variance* dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika pengamatan tersebut tetap artinya terjadi homokedastisitas, dan jika pengamatan atau varian tersebut berbeda artinya terjadi heterokedastisitas. Hasil yang baik nantinya adalah homokedastisitas atau terdapat masalah heterokedastisitas. Ketentuannya diperoleh berdasarkan grafik *scatterplot* atau nilai prediksi SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika pola tertentu tidak terbentuk dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas ([Perdana, 2016](#)).

Uji hipotesis

- Uji signifikan simultan (Uji F)

Menurut [Mulyono \(2018\)](#) tujuan dari dilakukannya uji F yaitu mengetahui pengaruh semua variabel independen apakah secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dengan membandingkan hasil F hitung dengan F tabel. Di dalam riset ini maka akan diuji pengaruh variabel *teamwork* (X_1), disiplin kerja (X_2), iklim organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Derajat kepercayaan dalam uji F adalah 0,5 ([Mulyono, 2018](#)). Pada uji F ini dirumuskan hipotesis seperti berikut:

1. $H_0: b_1 + b_2 + b_3 = 0$, tidak terdapat pengaruh antara variabel *teamwork* (X_1), disiplin kerja (X_2), dan iklim organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)
2. $H_1: b_1 + b_2 + b_3 \neq 0$, terdapat pengaruh antara variabel *teamwork* (X_1), disiplin kerja (X_2), dan iklim organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y)

Selanjutnya, hipotesis pada F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} dengan ketentuan seperti berikut:

1. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $< 0,05$ ($\alpha: 5\%$), maka artinya ada pengaruh antara variabel *teamwork* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $> 0,05$ ($\alpha: 5\%$), maka artinya tidak adanya pengaruh antara variabel *teamwork* (X_1), disiplin kerja (X_2) dan iklim organisasi (X_3) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

- Uji signifikan parsial (Uji t)

Menurut [Mulyono \(2018\)](#) uji statistik t merupakan uji untuk memperlihatkan besarnya hubungan dan pengaruh individu antar variabel independen dan variabel dependen. Uji *statistic t* bermaksud untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara *teamwork* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) dan iklim organisasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan tingkat sig sebesar 5%. Dengan kriteria:

- a. Nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak
- b. Nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima

Keputusan variabel independen dikatakan berpengaruh atau tidak berpengaruh terhadap variabel dependen memiliki kriteria yaitu:

- a. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

- Uji koefisien determinasi (Uji *Adjusted R-Square*)

Uji koefisien determinasi atau yang biasa disebut juga sebagai uji *Adjusted R-Square* yang dilakukan untuk mengukur kuat atau lemahnya variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Kemampuan variabel independen dalam mempengaruhi perubahan variasi variabel dependen dapat dilihat dari besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) semakin besar nilai tersebut maka semakin kuat variabel dalam mempengaruhi variabel dengan range nilai antara 0 dan 1 begitu pula sebaliknya ([Kurniawan, 2019](#)). Uji koefisien determinasi (*Adjusted R-Square*) juga dapat dilakukan untuk melihat seberapa baik variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dimana R tersebut dapat berkisar 0 hingga 1 yang artinya semakin dekat hasil R ke angka 1 semakin baik ukuran kecocokannya ([Salcedo, 2015](#)).

- Uji regresi linier berganda

Analisis regresi berganda (*Multivariate Regression*) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen model dimana variabel dependen bergantung pada dua atau lebih variabel bebas ([Perdana, 2016](#)). Analisis regresi linier berganda juga memprediksi dan mengukur variabel dependen kontinu dari satu atau lebih variabel independen kontinu sehingga dapat diprediksikan nilai masa depan. Dari nilai persamaan dapat diketahui seberapa baik dan kecocokan data. Regresi linier mempertimbangkan pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat dalam tabel koefisien dimana regresi

linier memperhitungkan variabel independen mana yang lebih banyak mempengaruhi variabel dependen. Pada tabel koefisien Beta merupakan koefisien regresi standar dan digunakan untuk menilai kepentingan relatif antara variabel bebas dengan kisaran nilai antara -1 dan +1, sehingga nilai beta yang besar maka pengaruh variabel tersebut juga akan semakin besar (Salcedo, 2015).

Model analisis regresi linier berganda berdasarkan pengaruh antar variabel pada hipotesis yaitu :

$$\hat{Y} = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3$$

Di mana:

\hat{Y} = Kinerja Karyawan

X_1 = *Teamwork*

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Iklim Organisasi

A = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

4. Hasil dan pembahasan

Deskripsi data penelitian

Berdasarkan karakteristik responden

- Data responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Uraian	Jumlah Responden	Presentase
Laki-laki	17	13,07%
Perempuan	113	86,93%
Total	130	100%

Sumber: Data diolah (2021)

- Data responden berdasarkan usia

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Uraian	Jumlah Responden	Presentase
20-25 tahun	45	34,62%
26-30 tahun	28	21,55%
31-35 tahun	25	19,23%
36-40 tahun	16	12,30%
>40 tahun	16	12,30%
Total	130	100%

Sumber: Data diolah (2021)

Merujuk pada tabel di atas, disimpulkan bahwa responden dengan jumlah terbanyak yaitu responden dengan range usia 20-25 tahun sebanyak 45 orang. Pada urutan kedua responden jumlah terbanyak yaitu responden dengan range usia 26-30 tahun sebanyak 28 orang. Berikutnya responden dengan range usia 31-35 tahun menduduki urutan ketiga dengan jumlah responden 25 orang. Dan di urutan keempat responden dengan range usia 36-40 tahun dan >40 tahun yang jumlahnya sama yaitu 16 orang responden.

- Data responden berdasarkan masa kerja

Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Uraian	Jumlah Responden	Persentase
1-5 tahun	72	55,39%
6-10 tahun	42	32,31%
>10 tahun	16	12,30%
Total	130	100%

Sumber : Data diolah (2021)

Merujuk pada tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masa kerja responden terbanyak yaitu masa kerja dengan range 1-5 tahun dengan jumlah responden sebanyak 72 orang. Kemudian pada urutan kedua dengan jumlah responden terbanyak yaitu dengan range 6-10 tahun dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Dan pada urutan ketiga sebanyak 16 orang responden dengan masa kerja >10 tahun.

Berdasarkan Jawaban Responden

Analisis statistik deskriptif berfungsi untuk memberikan detail atas suatu karakteristik data penelitian yang terkumpul. Untuk memudahkan peneliti dalam mendeskripsikan nilai mean harus terlebih dahulu mencari panjang kelas interval dengan rumus:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Sehingga, panjang kelas:

$$\text{Panjang kelas} = \frac{5-1}{5}$$

$$\text{Panjang kelas} = 0,8$$

Merujuk rumus di atas, dihasilkan panjang kelas yaitu 0,8. Sehingga kriteria jawaban responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Tabel Interval Kelas

Interval	Keterangan
$1,00 < x \leq 1,80$	Sangat Tidak Setuju
$1,80 < x \leq 2,60$	Tidak Setuju
$2,60 < x \leq 3,40$	Ragu-ragu
$3,40 < x \leq 4,20$	Setuju
$4,20 < x \leq 5,00$	Sangat Setuju

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel di atas akan digunakan untuk mengkategorikan hasil dari rata-rata tanggapan responden variabel *teamwork* (X_1), disiplin kerja (X_2), iklim organisasi (X_3) dan kinerja karyawan (Y). tabel tanggapan responden dan *mean* dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 8. Tanggapan Responden

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
<i>Teamwork</i>	130	1	5	4,16
Disiplin Kerja	130	2	5	3,98
Iklim Organisasi	130	1	5	4,22
Kinerja Karyawan	130	2	5	4,11

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan Tabel 8 diketahui nilai N atau jumlah responden dalam penelitian ini terdapat 130 responden. Pada variabel *teamwork* dan iklim organisasi memiliki nilai minimum 1 dan nilai maximum 5, sesuai dengan nilai terendah dan tertinggi yang terdapat pada skala likert. Sedangkan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai jawaban terendah minimum 2 dan nilai maksimum 5 pada skala likert yang digunakan dalam penelitian. Tabel tersebut memperlihatkan bahwa rata-rata tanggapan responden pada variabel *teamwork* (X_1) yaitu sebesar 4,16 dimana jika dimasukkan pada tabel interval kelas, jawaban responden berarti “setuju” mengenai variabel *teamwork*.

Pada tabel tersebut juga terlihat rata-rata tanggapan responden pada variabel disiplin kerja (X_2) yaitu sebesar 3,98 yang mana jika dilihat berdasarkan tabel kelas interval jawaban responden termasuk ke dalam kategori “setuju”. Pada variabel iklim organisasi (X_3) diperoleh hasil mean sebesar 4,22 dimana jika dikaitkan dengan tabel interval kelas, kategori ini termasuk ke dalam jawaban “sangat setuju”

sehingga responden dominan sangat setuju pada variabel iklim organisasi. Berdasarkan tabel diatas pada variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh hasil mean sebesar 4,11 dimana jika dikategorikan berdasarkan tabel kelas interval jawaban responden mengenai variabel kinerja karyawan termasuk ke dalam kategori “setuju”.

5. Kesimpulan

Kesimpulan berdasarkan hasil penelitian ini adalah *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan teamwork, disiplin kerja, serta iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan penelitian ini dapat memotivasi dan menjadi ladang informasi dan literasi tambahan mengenai teamwork, disiplin kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan serta dapat mengembangkan penelitian berikutnya dengan berbagai macam referensi lain yang lebih luas.

Limitasi dan studi lanjutan

Penelitian ini terbatas dengan variabel *teamwork*, disiplin kerja, iklim organisasi dan kinerja karyawan, objek dalam penelitian ini juga dibatasi hanya karyawan tetap Rumah Sakit X Jakarta Selatan. Dimana penulis juga mengalami hambatan pada proses pengumpulan data pada masa pandemi COVID-19 seperti ini, untuk kedepannya penulis akan berusaha untuk meneliti faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan dengan objek yang lebih luas lagi agar penelitian selanjutnya lebih sempurna.

Ucapan terima kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada Tuhan Yang Maha Esa, orang tua penulis, dosen pembimbing, rekan-rekan penulis, dan Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis baik secara langsung maupun tidak langsung, yang membuat penulis dapat menyelesaikan penelitian ini hingga selesai.

Referensi

- Alansori, A., Listyaningsih, E., Yuliansyah, Y., Lukman, I., & Sariningsih, E. (2021). Pengaruh Total Quality Management, teknologi dan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(2), 129–139. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i2.204>
- Aldag, R. R. J., & Kuzuhara, L. W. (2015). Creating high performance teams: Applied strategies and tools for managers and team members. In *Creating High Performance Teams: Applied Strategies and Tools for Managers and Team Members*. <https://doi.org/10.4324/9780203109380>
- Ariyanto, D., Wardoyo, P., & Rusdianti, E. (2019). Pengaruh Teamwork Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Sdm Dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 12(3), 180. <https://doi.org/10.26623/jreb.v12i3.1801>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA II*. UNMUH PONOROGO PRESS. [https://doi.org/10.1016/0014-5793\(85\)80729-8](https://doi.org/10.1016/0014-5793(85)80729-8)
- Hariyanti, D. (2019). Pengaruh makro ekonomi dan fundamental perusahaan terhadap kinerja perbankan syariah di Indonesia. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.35912/jakman.v1i1.1>
- Hidayat, S., Lubis, A. R., & Majid, M. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt. Dunia Barusa Banda Aceh. *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 5(1), 84–98. <https://doi.org/10.24815/jped.v5i1.14088>
- Hillebrandt, A., Lie, D., Efendi, E., & Chandra, E. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt Bank Sumut Syariah Cabang Pematangsiantar. *Maker*, 3(1), 76. <http://jurnal.stiesultanagung.ac.id/index.php/M/article/view/77>
- Indrajaya. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup daerah provinsi sulawesi tengah. *Katalogis*, 6(4), 71–82.

- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Kurniawan, A. (2019). *Pengolahan Riset Ekonomi Jadi Mudah Dengan IBM SPSS*. Jakad Publishing.
- Mulyono. (2018). *Berprestasi Melalui JFP*. Deepublish.
- Perdana, E. K. (2016). Olah Data Skripsi Dengan SPSS 22. In *Lab Kom Manajemen Fe Ubb*.
- Priskilla, N. M., & Santika, I. P. (2019). Implikasi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan di Puri Saron Hotel Seminyak. *Journal OF Applied Management Studies*, 01(1), 61–73. <http://jamms.triatmamulya.ac.id/index.php/JAMMS/article/view/9>
- Radianito, A. S. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PG Krebet Baru Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 53(1), 14–20. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiaks42ersAhXWXisKHeDhDnwQFjAAegQIBRAC&url=http%3A%2F%2Fadministrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id%2Findex.php%2Fjab%2Farticle%2Fview%2F2177&usg=AOvVaw1ODCkaJK-gYLCsB>
- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan* (Vol. 4, Issue 1).
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. (2020). *Metode Riset Penelitian Kuantitatif* -. Deepublish.
- Sabilah, J., Riyanti, N. S., & Saputra, N. (2021). Kesiapan Kerja Generasi Milenial di DKI Jakarta Raya: Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Keterampilan Digital. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 2(3), 225–242. <https://doi.org/10.35912/jakman.v2i3.379>
- Saerang, D. P. E. (n.d.). *Issn 2303-1174*. 5(2), 2385–2394.
- Salcedo, K. M. and J. (2015). *SPSS® Statistics For Dummies®, 3rd Edition* (3rd ed.). John Wiley & Sons, Inc. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-8985-0_1
- Sarboini, Surya, J., & Safiansyah, W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . PLN (PERSERO) Cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Teknologi (EMT)*, 1(2), 86–90.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).
- Wesly, J., Kristiana, V., Bong, T., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Digital Leadership, Total Quality Management, dan Knowledge Management terhadap Sustainability Management pada Perusahaan di DKI Jakarta. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 2(2), 97–124. <https://doi.org/10.35912/simo.v2i2.543>
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1)(1), 61–72.