



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin *Caregiver Homecare* PT Wulan Mentari Kasih

Welhelmina Paulina Usboko¹, Imelda Sari²

Program Studi Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia^{1,2}

*Email Korespodensi: imelda.isx@bsi.ac.id

Diterima: 05-07-2026 | Disetujui: 12-07-2026 | Diterbitkan: 02-08-2026

ABSTRACT

This study was motivated by persistent work discipline issues among homecare caregivers at PT Wulan Mentari Kasih, which are suspected to be influenced by work motivation and the work environment. The study aims to analyze the influence of work motivation and the work environment—both individually and simultaneously—on the work discipline of homecare caregivers at PT Wulan Mentari Kasih. A quantitative method with a causal-associative approach was employed, utilizing a questionnaire survey administered to 70 respondents selected via the saturated sampling technique. Data analysis was conducted using SPSS version 25, encompassing validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, *t*-tests, *F*-tests, and the coefficient of determination. The results indicate that work motivation has a positive and significant effect on work discipline (Sig. 0.033; partial R^2 36.7%), and the work environment also has a positive and significant effect (Sig. 0.000; β = 0.560). Furthermore, both variables simultaneously exert a significant influence on work discipline, with an *R*-squared value of 54.5% and a calculated *F*-value of 40.186. Future researchers are advised to incorporate additional variables, such as leadership, to obtain more comprehensive findings.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Work Discipline

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya permasalahan disiplin kerja Caregiver Homecare di PT Wulan Mentari Kasih yang diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap disiplin kerja Caregiver Homecare PT Wulan Mentari Kasih. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal melalui survei menggunakan kuesioner kepada 70 responden yang dipilih menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 melalui uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Sig. 0,033; R^2 parsial 36,7%), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan (Sig. 0,000; $\beta = 0,560$), serta secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai R Square sebesar 54,5% dan F hitung sebesar 40,186. Peneliti selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain, seperti kepemimpinan, untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih komprehensif.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Usboko, W. P. ., & Sari, I. (2026). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Caregiver Homecare PT Wulan Mentari Kasih. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 2235-2250. <https://doi.org/10.63822/awcscd08>

PENDAHULUAN

Disiplin kerja *Caregiver* merupakan aspek yang sangat penting dalam menunjang kualitas pelayanan homecare di PT Wulan Mentari Kasih. Sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan secara langsung di rumah pasien, *Caregiver* dituntut untuk memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tugas sesuai dengan jadwal kerja, mematuhi standar operasional prosedur (SOP), serta menjaga etika profesi. Disiplin kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap kualitas pelayanan, meningkatkan kepuasan pasien dan keluarga pasien, serta memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan penyedia jasa homecare (Widodo, 2021; Kuncorowati Heru et al., 2024).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, masih ditemukan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan disiplin kerja *Caregiver*, seperti keterlambatan datang ke rumah pasien, kurang konsisten dalam melaksanakan tugas, serta belum optimalnya kepatuhan terhadap aturan perusahaan (Pebriani, 2024). Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja *Caregiver* masih perlu ditingkatkan agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan secara optimal dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara maksimal. *Caregiver* yang memiliki motivasi kerja tinggi akan lebih bertanggung jawab, memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, serta mampu mempertahankan kedisiplinan dalam bekerja. Namun, dalam pelaksanaan tugas masih terdapat berbagai faktor yang menyebabkan motivasi kerja menurun, seperti tingginya beban kerja, stres dalam menghadapi kondisi pasien, tuntutan dari keluarga pasien, kurangnya penghargaan, serta minimnya dukungan dari perusahaan. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya disiplin kerja *Caregiver* (D. Susanti et al., 2026; Futriyani et al., 2025).

Selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi disiplin kerja *Caregiver*. Lingkungan kerja pada pelayanan homecare memiliki karakteristik yang berbeda dengan lingkungan kerja di fasilitas kesehatan lainnya karena *Caregiver* bekerja secara langsung di rumah pasien. Kondisi rumah pasien, hubungan dengan keluarga pasien, komunikasi dengan manajemen perusahaan, serta ketersediaan fasilitas kerja menjadi bagian dari lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kenyamanan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja *Caregiver* sehingga mendorong terbentuknya disiplin kerja yang lebih baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan tekanan kerja, menurunkan kenyamanan, serta berdampak pada menurunnya tingkat disiplin *Caregiver* (F. Susanti et al., 2026; Eni et al., 2021).

PT Wulan Mentari Kasih sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan homecare memiliki komitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien selama 24 jam dan tujuh hari dalam seminggu. Untuk mewujudkan komitmen tersebut, perusahaan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja tinggi, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, serta memiliki disiplin kerja yang baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja *Caregiver* agar dapat merumuskan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien (Tambunan et al., 2022).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin *Caregiver* homecare di PT Wulan Mentari Kasih menjadi penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai besarnya pengaruh motivasi

kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja *Caregiver*. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen perusahaan dalam menyusun strategi peningkatan motivasi kerja, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, serta meningkatkan kedisiplinan *Caregiver* sehingga kualitas pelayanan homecare dapat terus ditingkatkan.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi PT Wulan Mentari Kasih dalam upaya meningkatkan profesionalisme dan kualitas pelayanan kepada pasien (Azahra & Putri, 2023; Hidayat et al., 2023). Maka, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin *Caregiver* homecare di PT Wulan Mentari Kasih menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut berperan dalam meningkatkan kedisiplinan serta kualitas pelayanan yang diberikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja *Caregiver* homecare di PT Wulan Mentari Kasih. Penelitian difokuskan pada *Caregiver* homecare sebagai objek penelitian karena memiliki keterlibatan langsung dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga dianggap paling tepat untuk menggambarkan hubungan antara motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja.

Populasi penelitian terdiri atas seluruh karyawan PT Wulan Mentari Kasih yang berjumlah 90 orang. Namun, sampel penelitian difokuskan pada 70 orang *Caregiver* homecare dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian dijadikan sebagai responden. Teknik ini dipilih agar data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi sebenarnya dari objek penelitian secara lebih akurat.

Pengumpulan data dilakukan selama kurang lebih satu bulan melalui observasi dan penyebaran kuesioner menggunakan skala Likert lima tingkat, mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) sampai Sangat Setuju (SS). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan disiplin kerja (Y). Penggunaan observasi dan kuesioner diharapkan mampu menghasilkan data yang objektif, akurat, serta sesuai dengan kondisi nyata di lapangan.

Sebelum dilakukan analisis data, seluruh instrumen penelitian diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan setiap butir pernyataan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat, sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian menggunakan metode Cronbach's Alpha. Setelah instrumen dinyatakan valid dan reliabel, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas untuk memastikan model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik sehingga hasil penelitian dapat dipercaya.

Tahapan selanjutnya adalah melakukan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja *Caregiver* homecare. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap disiplin kerja, uji F untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen secara simultan, serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi disiplin kerja *Caregiver*. Seluruh proses pengolahan data

dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 sehingga hasil analisis dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

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

Keterangan:

- **Y** = Disiplin Kerja
- **a** = Konstanta
- **b₁** = Koefisien regresi Motivasi Kerja
- **b₂** = Koefisien regresi Lingkungan Kerja
- **X₁** = Motivasi Kerja
- **X₂** = Lingkungan Kerja
- **e** = Error (tingkat kesalahan)

Persamaan regresi tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap disiplin kerja *Caregiver* (Y). Apabila koefisien regresi bernilai positif, maka peningkatan motivasi kerja atau lingkungan kerja akan diikuti oleh peningkatan disiplin kerja *Caregiver*. Sebaliknya, apabila koefisien regresi bernilai negatif, maka peningkatan variabel independen akan menurunkan tingkat disiplin kerja. Oleh karena itu, model regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis utama untuk menguji hipotesis penelitian dan menjawab tujuan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja *Caregiver* homecare di PT Wulan Mentari Kasih

Bagian ini memuat rancangan penelitian meliputi disain penelitian, populasi/ sampel penelitian, teknik dan instrumen pengumpulan data, alat analisis data, dan model penelitian yang digunakan. Metode yang sudah umum tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup merujuk ke referensi acuan (misalnya: rumus uji-F, uji-t, dll). Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen penelitian tidak perlu dituliskan secara rinci, tetapi cukup dengan mengungkapkan hasil pengujian dan interpretasinya. Keterangan simbol pada model dituliskan dalam kalimat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyebaran kuesioner kepada 70 orang *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden didominasi oleh *Caregiver* yang masih berada pada usia produktif. Mayoritas responden berusia 18–23 tahun sebanyak 37 orang (52,9%), diikuti oleh usia 24–29 tahun sebanyak 22 orang (31,4%), usia 30–35 tahun sebanyak 9 orang (12,9%), dan usia 36–41 tahun sebanyak 2 orang (2,9%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar *Caregiver* merupakan tenaga kerja muda yang memiliki potensi produktivitas dan kemampuan beradaptasi yang baik dalam menjalankan tugas pelayanan homecare.

Table 1 Deskripsi responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Presentase
Usia	18-23 Tahun	37	52,9%
	24-29 Tahun	22	31,4%
	30-35 Tahun	9	12,9%

	36-41 Tahun	2	2,9%
Jenis Kelamin	Laki-laki	46	65%
	Perempuan	24	43,3%
Lama Bekerja	< 1 Tahun	37	52,9%
	1–3 Tahun	22	31,4%
	> 3 Tahun	11	15,7%

Sumber : Data diolah (2026)

Uji Validitas

Sugiono mendefinisikan bahwa uji validitas merupakan salah satu derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti (Ridwan & Adi, 2023)

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja X1

Uji Validitas Variabel X1				
Motivasi Kerja	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	1	0,810	0,235	Valid
	2	0,817	0,235	Valid
	3	0,810	0,235	Valid
	4	0,741	0,235	Valid

Sumber : data di olah (2026)

Tabel ini berdasarkan hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja (X1), seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena nilai r hitung masing-masing item lebih besar dibandingkan nilai r tabel sebesar 0,235. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pernyataan 1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,810, pernyataan 2 sebesar 0,817, pernyataan 3 sebesar 0,810, dan pernyataan 4 sebesar 0,741. Seluruh nilai tersebut berada di atas nilai r tabel (0,235), sehingga seluruh item pernyataan mampu mengukur variabel Motivasi Kerja dengan baik.

Tabel 3 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja X2

Uji Validitas Variabel X2				
Lingkungan Kerja	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	1	0,731	0,235	Valid
	2	0,826	0,235	Valid
	3	0,825	0,235	Valid
	4	0,735	0,235	Valid

Sumber : data di olah (2026)

Tabel ini berdasarkan hasil uji validitas variabel Lingkungan Kerja (X2), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada nilai r tabel sebesar 0,235. Pernyataan 1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,731, pernyataan 2 sebesar 0,826, pernyataan 3 sebesar 0,825, dan pernyataan 4 sebesar 0,735. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid.

Table 4 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja Y

Uji Validitas Variabel Y				
Disiplin Kerja	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
	1	0,828	0,235	Valid
	2	0,798	0,235	Valid
	3	0,811	0,235	Valid
	4	0,715	0,235	Valid
	5	0,736	0,235	Valid

Sumber : data di olah (2026)

Tabel ini berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (Y), diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,235. Pernyataan 1 memiliki nilai r hitung sebesar 0,828, pernyataan 2 sebesar 0,798, pernyataan 3 sebesar 0,811, pernyataan 4 sebesar 0,715, dan pernyataan 5 sebesar 0,736. Karena seluruh nilai r hitung > r tabel, maka semua item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sering digunakan untuk mengukur konsistensi suatu alat pengukur, seperti kuesioner yang memuat indikator-indikator berkaitan dengan variabel atau konstruk tertentu (Nurhalimah et al., 2025).

Table 5 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas			
Variabel	Cronbach Alpha	Taraf Sig. Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,622	0,235	Reliabel
	0,587	0,235	Reliabel
	0,586	0,235	Reliabel
	0,600	0,235	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,581	0,235	Reliabel
	0,595	0,235	Reliabel
	0,712	0,235	Reliabel
	0,639	0,235	Reliabel
Disiplin Kerja	0,675	0,235	Reliabel
	0,68	0,235	Reliabel
	0,67	0,235	Reliabel
	0,567	0,235	Reliabel
	0,593	0,235	Reliabel

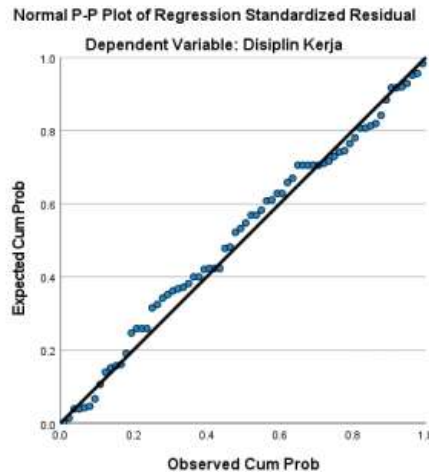
Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap variabel Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (Y), diperoleh nilai Cronbach's Alpha yang seluruhnya berada di atas nilai pembanding yang digunakan, yaitu 0,235. Oleh karena itu, seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Wayan Widana & Putu Lia Muliani mendefinisikan bahwa tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah data empiris yang di miliki dapat diharapkan sesuai dengan distribusi normal atau tidak (Muhammad & Aan, 2022).

1. Grafik P-Plot



Gambar 1. Uji Normalitas dengan Grafik Normal P-Plot

Sumber : Data di oleh (2026)

Menunjukan hasil uji normalitas menggunakan Normal P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Maka itu, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi sehingga model layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

2. One Sample Kolmogorov-Sminov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.000000
	Std. Deviation		2.08028244
Most Extreme Differences	Absolute		.070
	Positive		.049
	Negative		-.070
Test Statistic			.070
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.534
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.521
		Upper Bound	.547

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

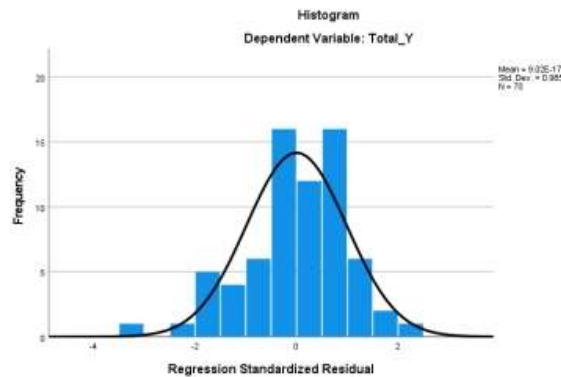
d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: olah data SPSS (2026)

Menunjukan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukan bahwa data residual penelitian berdistribusi normal.

3. Grafik Histogram



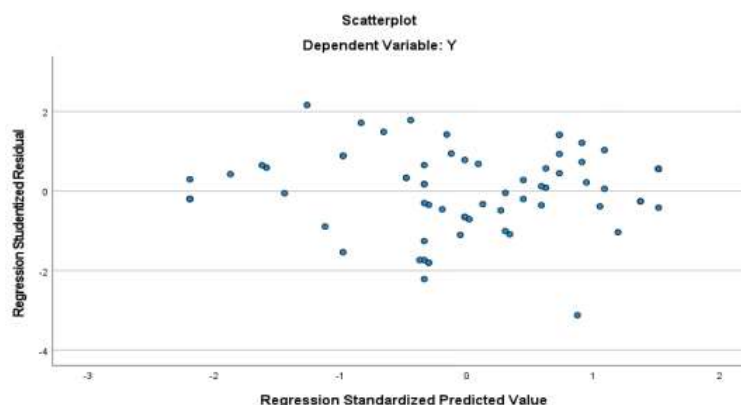
Sumber: olah data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil histogram uji normalitas pada gambar di atas, terlihat bahwa sebaran data residual membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan mengikuti garis kurva normal. Distribusi data terkonsentrasi di sekitar nilai residual 0 serta menyebar secara relatif seimbang ke arah kiri dan kanan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat penyimpangan distribusi yang signifikan.

Selain itu, pada histogram diperoleh nilai Mean sebesar 9,02E-17, yang nilainya sangat mendekati 0, dan Standar Deviasi sebesar 0,985, yang mendekati 1. Kondisi ini menunjukkan bahwa residual telah terstandarisasi dengan baik. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 70 responden (N = 70).

b. Uji Heteroskeditas

Uji heteroskedastisitas adalah teknik yang digunakan dalam analisis regresi untuk memahami bagaimana perbedaan dari satu pengamatan residual dengan pengamatan yang lain (Muhammad & Aan, 2022).



Sumber : Hasil pengolahan statistic dengan gambar program SPSS 25 (2026)

Berdasarkan grafik *scatterplot* antara *Studentized Residual* dan *Standardized Predicted Value*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol tanpa membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi. Selain itu, tidak terlihat pola kurvilinear yang jelas, sehingga model regresi linear dapat digunakan.

c. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan salah satu permasalahan dalam analisis regresi linear berganda yang dapat mempengaruhi kestabilan dan keakuratan estimasi parameter (Chafifah, 2025).

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.734	2.029		1.347	.182		
	Total_X1	.325	.150	.238	2.174	.033	.567	1.763
	Total_X2	.731	.143	.560	5.121	.000	.567	1.763

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: olah data SPSS (2026)

Hasil uji multikolinearitas, diketahui bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,567 dan VIF sebesar 1,763, sedangkan variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai Tolerance sebesar 0,567 dan VIF sebesar 1,763. Nilai Tolerance kedua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Pengujian Hipotesis

Priyatno mendefinisikan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi 0,05 digunakan, dan uji dua sisi dilakukan. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel negatif dan positif maka dapat diambil kesimpulan. Jika nilai t hitung > nilai t tabel maka terdapat pengaruh signifikan (Harviah et al., 2024).

Table 7 Uji Hipotesis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.734	2.029		.182
	X1	.325	.150	.238	.033
	X2	.731	.143	.560	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: olah data SPSS (2026)

Uji t (Parsial)

Menunjukan hasil uji t menunjukkan bahwa secara parsial variabel X1 dan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi X1 sebesar 0,033 dan X2 sebesar 0,001 yang keduanya lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh hipotesis penelitian diterima. Selain itu, variabel X2 merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap Y karena memiliki nilai koefisien beta terbesar, yaitu 0,560.

Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah variabel independen kolektif mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0,05. Untuk melakukan pengujian ini, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel}. Apabila nilai F_{hitung} > nilai F_{tabel} maka terdapat pengaruh signifikan (Harviah et al., 2024).

Table 8 Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	358.197	2	179.099	40.186	<,001 ^b
	Residual	298.603	67	4.457		
	Total	656.800	69			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: olah data SPSS (2026)

Uji F (Simultan)

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 40,186 dengan tingkat signifikansi sebesar < 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian, variabel X1 dan X2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) yaitu mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Dewangga et al., 2021).

Tabel 9 Uji R^2

Model Summary			
Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.532
a. Predictors: (Constant), X2, X1			

Sumber: olah data SPSS (2026)

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai R Square sebesar 0,545. Hal ini menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 mampu menjelaskan variabel Y sebesar 54,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Selain itu, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,738 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen berada pada kategori kuat.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Uji koefisien determinasi parsial (uji t) merupakan prosedur pengujian parametrik rata-rata jika ragam dari populasi tidak diketahui (Elva Susanti,dkk 2021:83). Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1) Hipotesis 1

a. Ho1: Motivasi Kerja (X1) tidak berpengaruh terhadap Disiplin *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih (Y).

b. Ha1: Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Disiplin *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih (Y).

2) Hipotesis 2

a. Ho2: Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Disiplin *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih (Y).

b. Ha2: Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Disiplin *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih (Y). Pengambilan keputusan pada uji t didasarkan pada ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

c. Jika nilai t hitung < 0,05 maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Ho ditolak).

d. Jika nilai t hitung > 0,05 maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya (Ha ditolak).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.606 ^a	.367	.358	2.47180

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: olah data dari SPSS(2026)

Hasil olah SPSS Koefisien Determinasi Parsial

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X1) memiliki hubungan yang kuat dengan Disiplin Kerja Caregiver (Y) dengan nilai korelasi (R) sebesar 0,606. Variabel Motivasi Kerja mampu menjelaskan Disiplin Kerja Caregiver sebesar 36,7%, sedangkan sisanya sebesar 63,3%.

1. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Uji koefisien determinasi simultan (uji f) merupakan analisis varian yang digunakan untuk menguji hipotesis gabungan bahwa semua koefisien regresi secara simultan bernilai nol (Panjawa dan Sugiharti,2020 :28). Adapun hipotesis pada penelitian ini yaitu:

a. Ho: Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Disiplin *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih

b. Ha: Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Disiplin *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih.

Pengambilan keputusan pada uji f didasarkan pada ketentuan-ketentuan sebagai berikut:

c. Jika nilai probabilitas f hitung < 0,05 maka variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ho ditolak).

d. Jika nilai probabilitas f hitung > 0,05 maka variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Ha ditolak).

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738 ^a	.545	.532	2.11110

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: olah data dari SPSS(2026)

Hasil olah SPSS Koefisien Determinasi Simultan

Menjelaskan bahwa hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,545. Hal ini berarti bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel Disiplin Kerja *Caregiver* (Y) sebesar 54,5%, sedangkan sisanya sebesar 45,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,738

menunjukkan bahwa hubungan antara Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Disiplin Kerja Caregiver termasuk dalam kategori kuat."

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,033 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,325, sehingga hipotesis pertama diterima. Selain itu, hasil uji koefisien determinasi parsial menunjukkan nilai R sebesar 0,606 dengan R Square sebesar 0,367, yang berarti motivasi kerja mampu menjelaskan 36,7% variasi disiplin kerja *Caregiver*. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki *Caregiver*, maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja dalam melaksanakan tugas, mematuhi peraturan perusahaan, serta memberikan pelayanan kepada pasien.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,731, sehingga hipotesis kedua diterima. Nilai Standardized Beta sebesar 0,560 menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi disiplin kerja *Caregiver*. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif, serta didukung oleh hubungan kerja yang baik akan meningkatkan kedisiplinan *Caregiver* dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja *Caregiver* Homecare PT Wulan Mentari Kasih. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 40,186 dan tingkat signifikansi $< 0,001$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,545, yang berarti motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 54,5% variasi disiplin kerja *Caregiver*, sedangkan 45,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi ($R = 0,738$) menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja dengan disiplin kerja berada pada kategori kuat.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, terdapat beberapa saran dari peneliti yang dapat dijadikan pertimbangan. Saran tersebut sebagai berikut:

1. PT Wulan Mentari Kasih disarankan untuk terus meningkatkan motivasi kerja *Caregiver* melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, insentif yang sesuai, serta kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan kompetensi. Selain itu, perusahaan perlu membangun komunikasi yang baik antara pimpinan dan *Caregiver* agar karyawan merasa dihargai dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Dengan meningkatnya motivasi kerja, *Caregiver* akan lebih terdorong untuk bekerja secara disiplin dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien.
2. Perusahaan perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik lingkungan kerja

fisik maupun nonfisik. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman, serta membangun hubungan kerja yang harmonis antarpegawai dan manajemen. Mengingat lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi disiplin kerja, maka perbaikan dan pemeliharaan lingkungan kerja harus menjadi perhatian utama perusahaan.

3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel kepemimpinan sebagai variabel independen dalam penelitian berikutnya. Hal ini dikarenakan disiplin kerja tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja dan lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor lain yang belum diteliti. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang relevan karena kemampuan pemimpin dalam memberikan teladan, arahan, motivasi, dan pengawasan dapat berkontribusi terhadap peningkatan disiplin kerja *Caregiver*.

DAFTAR PUSTAKA

- Kuncorowati heru et al., “Disiplin Kerja Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit: Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Gunungkidul Yogyakarta” 08, no. 04 (2024): 2–9.
- Slamet Widodo, “Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Pelayanan Dan Harga Terhadap Kepuasan Konsumen Molivia Cafe (Studi Kasus Pada Konsumen Molivia Cafe, Jalan h.m.Joni, Teladan Timur, Kota Medan)” 13, no. 1 (2021).
- Dwi Susanti, Husnul Khotimah, and Maulidiyah Junnatul Azizah, “Peran Motivasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat,” 2026, 373–77, <https://doi.org/10.54630/jk2.v15i1.320>.
- Evi Christine Tambunan, Mariati Tamba, and Indonesia, “Pengaruh Motivasi Kerja , Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pemberi Rawat (Care Giver) Pada PT . Wulan Mentari Kasih,” 2022, 99–112.
- Arinka Dwi Azahra and Dwiayu Nabila Putri, “Pengaruh Motivasi , Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru” 02, no. 04 (2023): 34–42.
- Rahmat Hidayat, Ria Nuroktoviani, and Silpia Fitri, “Analysis of Management Knowledge Factors on Employee Performance Process in Increasing Income (Case Study of Tambakmekar Sejahtera Business Unit)” 03, no. 32 (2023): 95–109.
- Hakiki Ridwan and setiana robith Adi, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Pusat Kesehatan Masyarakat (Uptd Puskesmas) Pagerageung Kabupaten Tasikmalaya” 2, no. 8 (2023): 3085–94.
- S Nurhalimah et al., “Uji Validitas Dan Reliabilitas” 1, no. 1 (2025): 69–81.
- Resty Pebriani, Solehudin, and Lannasari, “Hubungan Punishment Dan Kedisiplinan Dengan Kinerja” 1 (2024): 154–64.
- fatah al abdulgani rafly Muhammad and Hanifah Aan, “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen,” *Jurnal Pendidikan Dan Konseling* 4, no. 2021 (2022): 12975–81.
- asrat apriliani Chafifah, “Perbandingan Metode Prncipal Compnent Analysis (Pca) Dan Partial Least Square (Pls) Dalam Penanganan Multikolinearitas Pada Kasus Kemiskinan Di Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023,” 2025.
- suwadi a Harviah, Lumanauw Bode, and samadi l Reitty, “Pengaruh Product Variety Dan Cita Rasa

Terhadap Preferensi Konsumen Umkm Aneka Kue Di Pasar Bahu Kota Manado” 12, no. 3 (2024): 669–79.

kharislam dwi Dewangga, pravasanti ariessa Yuwita, and Ningsih Suhesti, “Pengaruh Pelayanan, Kualitas Produk, Dan Lokasi Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Kasus Pada Indomaret Ruko Garuda Mas),” 2021.

Hidayat, Nuroktoviani, and Fitri, “Analysis of Management Knowledge Factors on Employee Performance Process in Increasing Income (Case Study of Tambakmekar Sejahtera Business Unit).”