

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT JANTUNG JAKARTA

Aceng Fikri¹, Dewi Astuti²
^{1,2}Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Sarana Informatika
acengefka@gmail.com

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Jantung Jakarta secara parsial maupun simultan. Populasi pada penelitian ini yaitu Karyawan Rumah Sakit Jantung Jakarta dengan jumlah sampel 83 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu kuesioner dan studi pustaka dengan analisisnya berupa analisis kuantitatif. Hasil dari penelitian ini pada variabel kedisiplinan menunjukkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, serta variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel menunjukkan pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, bahwa kedua variabel secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and work environment on employee performance at Jakarta Heart Hospital, both partially and simultaneously. The population in this study were employees of Jakarta Heart Hospital, with a sample size of 83 respondents. The data collection techniques used in this study were questionnaires and literature studies, with quantitative analysis. The results of this study on the discipline variable showed a significance value of $0.000 < 0.05$, while the work environment variable showed a significance value of $0.000 < 0.05$. This indicates that each variable has a positive and significant partial effect on employee performance. The F test shows a significance value of $0.000 < 0.05$. This indicates that discipline and work environment have a simultaneous significant effect on employee performance. Thus, both variables partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords : *Discipline, Work Environment, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan organisasi di era persaingan menuntut institusi, termasuk sektor pelayanan kesehatan, memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi. Rumah sakit sebagai organisasi jasa dituntut memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas karena kinerja karyawan berpengaruh langsung terhadap mutu layanan kepada masyarakat. Kinerja sendiri mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas kerja (Mangkunegara, 2019).

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan kerja. Disiplin mencerminkan tingkat kepatuhan dan kesadaran karyawan terhadap peraturan organisasi tanpa adanya paksaan (Hasibuan, 2019). Dalam konteks rumah sakit, disiplin memiliki peran strategis karena berkaitan dengan keselamatan pasien dan efektivitas pelayanan.

Ketidakdisiplinan seperti keterlambatan atau kelalaian terhadap prosedur dapat menimbulkan risiko yang merugikan institusi maupun pasien

sehingga penerapan disiplin kerja menjadi prasyarat penting dalam menjaga kualitas layanan kesehatan.

Selain disiplin, lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja meliputi kondisi fisik maupun nonfisik yang dapat memengaruhi kenyamanan, kesehatan, dan motivasi kerja karyawan (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan mendukung hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kepuasan dan semangat kerja, sedangkan kondisi kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan produktivitas serta kualitas hasil kerja. Dengan demikian, lingkungan kerja menjadi faktor pendukung penting dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Rumah Sakit Jantung Jakarta sebagai institusi pelayanan kesehatan rujukan memiliki tuntutan kinerja karyawan yang tinggi karena pelayanan kesehatan jantung membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan koordinasi kerja yang optimal. Namun, dalam praktiknya masih terdapat berbagai permasalahan seperti beban kerja, penerapan prosedur yang belum optimal, serta kondisi kerja yang beragam yang berpotensi memengaruhi kinerja karyawan. Kondisi tersebut

menunjukkan pentingnya pengelolaan disiplin dan lingkungan kerja secara efektif untuk mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kedisiplinan dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Andriyani et al., 2020; Nuryanti et al., 2020). Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menjadi penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris yang dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan manajemen dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah kedisiplinan pegawai ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jantung Jakarta?
2. Apakah lingkungan kerja ada pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jantung Jakarta?
3. Apakah kedisiplinan dan lingkungan kerja secara bersamaan ada

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jantung Jakarta?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan peneliti, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jantung Jakarta.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jantung Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Jantung Jakarta.

Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dan dijadikan sebagai salah satu bahan kajian atau referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti variabel serupa, terutama pada konteks organisasi pelayanan kesehatan. Serta memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen

terkhusus yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan bagi instansi terkait yaitu memberikan informasi berbasis data mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai hingga dapat digunakan sebagai referensi dalam pengambilan kebijakan peningkatan kedisiplinan dan perbaikan lingkungan kerja. Serta dapat memberikan kontribusi untuk pengembangan teori serta konsep dalam MSDM, terkhususnya terkait pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja pada kinerja pegawai.

METODE

Desain Penelitian

Desain penelitian adalah skema atau rencana terstruktur yang dibuat oleh peneliti untuk mengatur alur penelitian, mulai dari identifikasi masalah, penetapan variabel, pengumpulan data, analisis data, sampai penarikan kesimpulan. Desain dalam penelitian ini yaitu menggunakan Explanatory Research yang bertujuan menganalisis bagaimana variable independent memengaruhi variable dependent. Penelitian *Explanatory research* memakai analisa statistik kuantitatif untuk menyelidiki apakah

variabel bebas memengaruhi variabel terikat dan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antara lebih dari satu variabel.

Waktu dan Tempat Penelitian

Pelaksanaan studi ini terhitung pada bulan Oktober 2025 hingga Januari 2026 dimulai dari tahap persiapan, tahap penelitian, tahap analisis data, hingga tahap penyusunan laporan akhir. Adapun penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Jantung Jakarta yang beralamat di Kota Jakarta Timur dengan fokus penelitian pada karyawan di rumah sakit tersebut.

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah seluruh elemen dalam penelitian meliputi objek ataupun subjek serta keseluruhan karakteristik yang terdapat pada subjek tersebut. Prinsipnya populasi yaitu semua anggota kelompok makhluk hidup, benda mati, dan fenomena dalam suatu tepat yang menjadi target kesimpulan dari suatu penelitian. (Amin dkk., 2023). Sesuai dengan permasalahan yang diteliti populasi yang diambil oleh peneliti adalah seluruh karyawan di Rumah Sakit Jantung Jakarta yaitu sebanyak 469 orang.

Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya. Adapun untuk teknik

sampling yang dipakai pada studi ini yakni teknik purposive sampling. Pendapat Sugiyono (2019) teknik sampling purposive merupakan teknik pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang dianggap relevan dengan penelitian. Kriteria sampel ini yakni keseluruhan karyawan aktif di Rumah Sakit Jantung Jakarta dan bersedia menjadi partisipan pada studi. Pada penentuan jumlah sampel, peneliti memakai rumus slovin dikarenakan jumlah populasi yang telah diketahui pasti, dengan tingkat kesalahan pengambilan sampel 10%. Adapun sampel dalam penelitian ini setelah dihitung yaitu 83 orang.

Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

Teknik penghimpunan data merupakan serangkaian caranya atau metode dipakai peneliti guna memperoleh data sesuai dengan kebutuhan studi (Sugiyono, 2019). Instrumen dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner. Adapun kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini diberikan guna melihat pengaruh kedisiplinan (X1) serta lingkungan kerja (X2) pada kinerja karyawan (Y). Pada studi ini memakai jenis

kuesioner tertutup, dengan arti peneliti menyediakan pilihan jawaban bagi subjek.

Teknik Analisis Data

Teknik analisa data yang dipilih peneliti dilakukan secara statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif ialah teknik statistik yang dipakai guna mendeskripsikan data sesuai kenyataan dengan cara menyajikan data ke dalam tabel dan sejenisnya, meringkas dalam ukuran pemusatan data ukuran variasi, dan ukuran keeratan hubungan antar variabel. Sedangkan statistik inferensial yaitu teknik statistik yang digunakan untuk membuat generalisasi atau menguji hipotesis kondisi populasi berdasarkan informasi sampel (Salim & Haidir, 2019; Sundayana, 2020).

1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data yang digunakan oleh peneliti yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

Tujuan pengujian validitas ialah penentuan seberapa baik instrumen dapat mengukur variabel yang dikaji. Dalam penelitian ini untuk menghitung nilai korelasi digunakan rumus Pearson/Product Moment. Untuk membuat keputusan validitas

seluruh item pernyataan, dibandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} sesuai pedoman pengujian.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Mauladi et al., (2024) menyatakan bahwa reliabilitas didefinisikan sebagai kriteria yang menjamin konsistensi hasil pengukuran instrumen penelitian agar data yang diperoleh akurat dan konsisten dari satu pengukuran ke pengukuran berikutnya dalam bidang penelitian bimbingan dan konseling. Pengujian reliabilitas pada studi ini memakai metodologi *Cronbach's Alpha*. Adapun interpretasi koefisien reliabilitas berdasarkan kriteria dari Sugiyono (2019) yaitu:

Tabel 1. Reliabilitas *Alpha Cronbach*

Alpha Cronbach	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,20	Kurang Reliabel
0,20 – 0,40	Sedikit Reliabel
0,40 – 0,60	Cukup Reliabel
0,60 – 0,80	Reliabel
0,80 – 1,00	Sangat Reliabel

Sumber: (Sugiyono, 2019)

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Dalam Sundayana (2020) pada penelitian pendidikan, normalitas senantiasa disertakan dan menjadi dalam memilih jenis statistik yang akan dipakai untuk analisa data lanjutannya. Uji normalitas yang digunakan oleh peneliti adalah Kolmogorov-Smirnov (membandingkan nilai signifikansi dengan nilai $\alpha=5\%=0,05$) dan grafik Normal Probability Plot (P-P Plot).

b. Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian multikolinearitas ialah guna menentukan apakah ada korelasi yang signifikan antara variabel independen. Peneliti membandingkan hasil pengujian Toleransi dan VIF untuk setiap variabel independen guna membuat kesimpulan tentang pengujian multikolinearitas

c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini mempunyai tujuan untuk mendeteksi ketidaksamaan varians dari residual (galat) pada model regresi, dimana varians residual seharusnya konstan (homoskedastisitas) untuk model regresi linear klasik (OLS) yang valid. Jika ada ketidaksamaan

(heteroskedastisitas), maka model regresi menjadi tidak efisien. Peneliti memakai Uji Spearman's Rho untuk menguji gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan langkah statistik yang dilakukan untuk menilai jawaban atas masalah penelitian serta memutuskan apakah suatu dugaan dapat diterima atau harus ditolak berdasarkan informasi yang diperoleh dari sampel. Melalui proses ini, peneliti dapat memastikan apakah asumsi yang diajukan benar-benar didukung oleh data empiris (Sugiyono, 2019). Peneliti menggunakan *Software SPSS versi 25* untuk menguji hipotesis atau melakukan pengolahan data penelitian.

a. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda, menurut Sugiyono (2019), adalah model analisa kuantitatif yang menjelaskan hubungan kausal antara beberapa variabel independen dan satu variabel dependen. Hasil regresi dipakai guna menguji hipotesis serta menentukan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel

X pada variabel Y. Berikut adalah persamaan regresi linier berganda untuk dua variabel independen:

$$Y = a + bX_1 + cX_2 \dots\dots\dots (1)$$

(Sundayana, 2020)

b. Uji T Parsial

uji t parsial merupakan prosedur statistik yang mengukur signifikansi hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah, sehingga peneliti mampu mengetahui variabel yang memberikan kontribusi paling besar atau berarti dalam model regresi (Sugiyono, 2019). Dengan kriteria pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima.

c. Uji F Simultan

Pendapat Ghazali (2018) Uji F dipakai untuk melihat pengaruh semua variabel independen secara bersamaan pada variabel dependen, dengan melihat apakah model regresi yang dihasilkan signifikan secara statistik. Dengan kriteria uji apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima.

4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi, yang sering disebut sebagai (R^2), adalah ukuran

statistik yang menunjukkan seberapa baik model regresi linear cocok dengan data yang diamati. Koefisien determinasi ini berguna untuk mengevaluasi keakuratan prediksi model regresi dan membandingkan keefektifan model dengan model lain yang memprediksi variabel dependen yang sama (Saptopitoyo et al., 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pada penelitian ini diperoleh dari pengolahan data kuesioner yang telah didistribusikan kepada responden sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan

sebelumnya. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara statistik deskriptif dan inferensial menggunakan bantuan program statistik yaitu IBM SPSS versi 26, yang digunakan untuk menjawab permasalahan penelitian sekaligus membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan.

A. Deskripsi Data Penelitian

Data penelitian terlebih dahulu dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran atau deskripsi umum data penelitian. Adapun pengujian data statistik dengan bantuan SPSS 26 sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics						
	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviation
X1	83	26	19	45	39,88	5,136
X2	83	38	12	50	41,63	7,549
Y	83	30	20	50	43,24	6,201

Pada Tabel 2, diperoleh statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan memiliki nilai mean sebesar 39,88 serta simpangan baku 5,136, nilai minimum 19, dan maksimum 45. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai mean sebesar 41,63 dengan simpangan

baku 7,549, nilai minimum 12, dan maksimum 50. Sedangkan, variabel kinerja karyawan memperoleh nilai mean tertinggi, yaitu sebesar 43,24 dengan simpangan baku 6,201, nilai minimum 20, dan maksimum 50. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki

tingkat kedisiplinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang tergolong baik, dengan variasi data yang relatif moderat.

B. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hasil pengujian diperoleh bahwa seluruh item pernyataan (29 item) pada ketiga variabel yakni variabel Kedisiplinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan nilai r_{hitung} yang melebihi r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,216)) serta memperoleh nilai signifikansi

$0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan dari seluruh item kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas terhadap variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) sebagai variabel independen, serta Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Tingkat Reliabilitas
Kedisiplinan (X ₁)	0,932	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,948	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,970	Sangat Reliabel

Pada tabel IV.8 hasil uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada variabel Kedisiplinan (X1) sebesar 0,932,

Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0,948, serta pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,970. Angka-angka ini semua lebih tinggi dari

batas minimal 0,60. Oleh karena itu, bisa dikatakan bahwa instrument ini cukup andal dan cocok untuk penggunaan rutin. Skor Cronbach's Alpha yang diperoleh ketiga variabel penelitian memiliki tingkat reliabilitas yang sangat reliabel.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

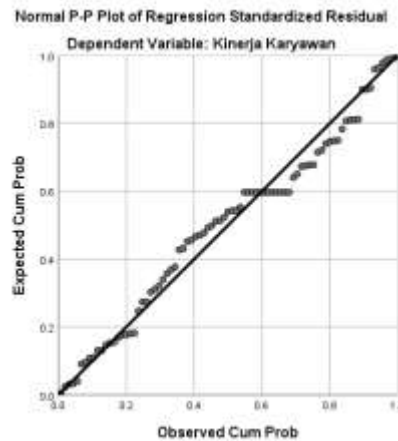
Analisa Normal Probability Plot (P-P plot) mendukung uji Kolmogorov-Smirnov yang digunakan dalam uji normalitas pada penelitian ini. Jika titik-titik pada grafik P-P plot tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arahnya, serta nilai signifikansi yang diperoleh melebihi 0,05, maka data residu dikatakan terdistribusi secara normal.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov	
Test	
	Unstandardize d Residual
N	83
Test Statistic	0,089
Asymp. Sig. (2- tailed)	0,157 ^c
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	

Nilai Asymp. Sig. (dua arah) sebesar 0,157 diperoleh dari uji normalitas memakai pengujian K-S Satu Sample pada nilai residu (Residu Tidak Standarisasi). Karena nilainya ini ada di atas ambang batas signifikansi yakni 0.05, dapat

disimpulkan bahwa data residu mengikuti distribusi normal. Uji normalitas data juga dapat dilakukan menggunakan *Normal Probability Plot* (P-P Plot) sebagai berikut:



Gambar 1. Uji Normalitas (P-P Plot)

Berdasarkan gambar IV.1 hasil pengujian normalitas menggunakan Normal Probability Plot dapat dilihat titik-titiknya berada pada garis diagonal dan menyebar disekitar garis diagonal. Hal tersebut memperlihatkan uji normalitas

memenuhi asumsi dan layak digunakan.

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10,00.

Berikut hasil uji multikolinearitas:

Tabel 5. Hasil Uji Mutikolinearitas

Coefficients ^a			
Collinearity Statistics			
Toleranc			
Model		e	VIF
1	Kedisiplina	0,403	2,481
	n		
	Lingkungan	0,403	2,481
	Kerja		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 5, Variabel kedisiplinan dan lingkungan kerja

mempunyai nilai Toleransi sebesar 0,403 dan nilainya VIF yakni 2,481, berlandaskan hasil uji multikolinearitas pada Tabel Koefisien. Nilai VIF tidak melebihi 10 serta nilainya toleransi melebihi 0,10. Dengan demikian, dapat ditarik simpulan variabel independen pada model regresi tidak memperlihatkan gejala multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini memakai uji Spearman's Rho. Bila signifikansi tiap variabel independen melebihi 0,05 maka model regresi dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastis. Dengan memakai uji Spearman's Rho, uji heteroskedastisitas menghasilkan temuan yakni:

Tabel 6. Hasil Uji heteroskedastisitas

Correlations				
		X1	X2	Unstandarized Residual
Spearman's rho	Correlation	1,000	0,722**	0,122
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,272
	N	83	83	83
X2	Correlation	0,722**	1,000	0,149
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,179
	N	83	83	83
Unstandarized Residual	Correlation	0,122	0,149	1,000
	Coefficient			
	Sig. (2-tailed)	0,272	0,179	

ual	N	83	83	83
-----	---	----	----	----

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil uji pada tabel 6 berdasarkan uji Spearman's Rho, hubungan antara variabel kedisiplinan (X1) dengan Unstandardized Residual memiliki nilai signifikansi sebesar 0,272, sementara hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Unstandardized Residual memiliki signifikansi 0,179. Setiap nilai signifikansinya ini melebihi 0,05. Ini memperlihatkan variabel independen serta regresi tidak memiliki hubungannya yang signifikan satu sama lain (tidak terjadi gejala heteroskedastisitas).

D. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Analisa regresi linear berganda dipakai guna melihat hubungan fungsional antara lebih dari satu variabel independen pada satu variabel dependen. Pada studi ini tujuannya ingin melihat seberapa besar pengaruh variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) pada variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun hasil Uji Regresi Linear Berganda disajikan pada tabel 7 berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	4,144	2,647		1,565	0,121
Kedisiplina	0,639	0,103	0,529	6,188	0,000
n					
Lingkungan Kerja	0,327	0,070	0,398	4,660	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresinya yakni:

$$Y = 4,144 + 0,639X_1 + 0,327X_2$$

..... (2)

Nilai konstanta menunjukkan bahwa tanpa dipengaruhi kedisiplinan maupun lingkungan kerja, karyawan masih memiliki tingkat kinerja dasar sebesar 4,144. Besarnya koefisien regresi motivasi yakni 0,639 dengan nilai $t_{hitung} = 6,188$ dan $sig (0,000) < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh positif juga signifikan terhadap kualitas kinerja karyawan. Sedangkan Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar

0,327 dengan nilai $t_{hitung} = 4,660$ dan $sig = 0,000 < 0,05$. Hasil ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji T Parsial

Uji T secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan atau nilai signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis parsial diterima.

Tabel 8. Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	4,144	2,647		1,565
	Kedisiplinan	0,639	0,103	0,529	6,188
	Lingkungan Kerja	0,327	0,070	0,398	4,660

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 8 hasil uji t memperlihatkan variabel kedisiplinan mempunyai nilai t_{hitung} yakni 6,188 > t_{tabel} sebesar 1,990 dengan nilai signifikansinya 0,000 < 0,05. Hal ini memperlihatkan

Kedisiplinan (X1) ada pengaruh yang positif signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Variabel lingkungan kerja juga mempunyai nilai t_{hitung} sebesar $4,660 > t_{tabel}$ besarannya $1,990$ dengan nilai signifikansi yakni $0,000 < 0,05$ yang berarti Lingkungan Kerja (X2) ada pengaruh yang positif signifikan pada Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Dengan demikian, kedua variabel independen secara individual terbukti ada pengaruhnya pada kinerja karyawan.

3. Uji F Simultan

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F yaitu jika nilai F hitung $> F$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis simultan diterima. Sedangkan jika nilai F hitung $\leq F$ tabel dan nilai signifikansi $\geq 0,05$, maka hipotesis simultan ditolak.

Tabel 9. Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	2410,026	2	1205,013	129,719
	Residual	743,155	80	9,289	
	Total	3153,181	82		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

Pada tabel 8 temuan uji F, didapat nilai F_{hitung} yakni $129,719 > F_{tabel}$ yakni $3,11$ dengan tingkat signifikansinya yaitu $0,000 < 0,05$. ini memperlihatkan variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersamaan ada

pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan (Y). Maka dari itu, model regresi yang dipakai pada studi ini layak serta bisa dipakai guna menjelaskan hubungan antara variabel independen serta variable dependen.

E. Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi diperlihatkan oleh nilainya R Square (R^2) atau Adjusted R Square.

1. Uji Koefisien Determinasi Parsial

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Kedisiplinan terhadap Kinerja

Karyawan				
Model Summary				
				Std.
Model	R	Adjusted R Square		Error of the Estimate
1	0,837 ^a	0,700	0,697	3,416
a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan				

Berdasarkan tabel 10 hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) memiliki nilai R Square yakni 0,700. Hal ini dapat dikatakan kedisiplinan (X1) mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan

(Y) sebesar 70%, sedangkan persentase sisa yakni 30% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model studi.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Karyawan				
Model Summary				
				Std.
Model	R	Adjusted R Square		Error of the Estimate
1	0,807 ^a	0,651	0,647	3,683
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja				

Berdasarkan tabel 11, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai R Square yakni 0,651, yang mengartikan

bahwa lingkungan kerja (X2) mampu memaparkan variasi kinerja karyawan (Y) sebesar 65,1%, dan persentase sisa

yakni 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dikaji.

2. Uji Koefisien Determinasi Simultan

Tabel 12. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
				Std. Error of the Estimate
Model	R	Adjusted R Square		
1	0,874 ^a	0,764	0,758	3,048

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kedisiplinan

Berdasarkan tabel 12, temuan uji koefisien determinasi simultan, didapat nilainya R Square besarnya 0,764. ini memperlihatkan variabel kedisiplinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersamaan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan (Y) besarnya 76,4%, sedangkan angka sisa 23,6% dijelaskannya oleh faktor lain di luar model studi.

Temuan atau hasil penelitian ini diperoleh melalui proses pengumpulan dan analisis data menggunakan metode kuantitatif untuk menjawab permasalahan penelitian dan menguji hipotesis penelitian. Berdasarkan hasil analisis statistik diperoleh temuan bahwa variabel Kedisiplinan (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

terdapat pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan

Temuan memperlihatkan bahwa kedisiplinan (X1) ada pengaruh yang positif signifikan pada kinerja karyawan (Y). Temuan empiris ini menunjukkan peran kritis disiplin karyawan yang ditunjukkan melalui kepatuhan pada standar kerja, ketepatan waktu, tanggungjawab terhadap pekerjaan, dan konsistensi pada pelaksanaan prosedur kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung lebih fokus, memenuhi tenggat waktu, dan membuat kesalahan lebih sedikit. Akibatnya, disiplin berperan dalam

mendorong pencapaian kinerja puncak karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Silitonga & Faddila (2023) yang menyatakan disiplin kerja berperan signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin sudah berjalan baik dengan sistem reward & punishment. Ada hubungan signifikan antara ketepatan waktu, ketaatan aturan, dan performa kerja. Serta penelitian Nasir et. al (2020) disiplin kerja, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja semuanya memiliki dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun bersamaan. Salah satu komponen penting yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan memperlihatkan bahwa lingkungan kerja (X2) ada pengaruh yang positif signifikan pada kinerja karyawan (Y). Lingkungan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi kondisi fisik seperti pencahayaan, kebersihan, kenyamanan ruang kerja, serta lingkungan nonfisik seperti hubungan antar rekan kerja, komunikasi, dan suasana kerja yang kondusif. Temuan studi memperlihatkan pekerja yang berada dalam lingkungan

kerja yang kondusif lebih cenderung puas dengan pekerjaannya dan mengalami stres yang lebih sedikit di tempat kerja, keduanya berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nyoman et. al (2023) yang menyatakan secara individu, hanya lingkungan kerja ada pengaruhnya pada kinerja karyawan secara signifikan. Kompetensi, pengalaman kerja, serta disiplin kerja tidak ada pengaruh yang signifikan secara individu. Namun, seluruh variabel secara bersamaan ada pengaruh signifikan pada kinerja.

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Temuan memperlihatkan kedisiplinan (X1) serta lingkungan kerja (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan (Y). Kombinasi antara kedisiplinan yang efektif dan pengembangan lingkungan kerja yang positif, bukan hanya fokus pada satu aspek saja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menghambat kinerja karyawan yang disiplin, dan sebaliknya. Disiplin dan lingkungan kerja merupakan elemen yang saling melengkapi yang dapat meningkatkan efektivitas karyawan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nuryanti et. al (2020) yang menyatakan bahwa kinerja karyawan telah terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja dan disiplin kerja, baik secara parsial maupun bersamaan. Suasana tempat kerja kurang penting dibandingkan dengan disiplin kerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kedisiplinan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dapat dibuktikan pada hasil uji T yang menunjukkan besarnya nilai t hitung ($6,188$) > t tabel ($1,990$) dan diperoleh besarnya nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besar pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan sebesar 70%.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Dapat dibuktikan pada hasil uji T yang menunjukkan besarnya nilai t hitung ($4,660$) > t tabel ($1,990$) serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,1%.
3. Kedisiplinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terbukti dari hasil uji F diperoleh f hitung sebesar $129,719 > f$ tabel ($3,11$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Besar pengaruh kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 76,4%

Adapun saran untuk penelitian selanjutnya dapat dikaji faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pekerja juga perlu diteliti, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, gaji, kepuasan kerja, atau pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- [2] Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama.
- [3] Andriyani, W., Widyanti, R., & Husnurrofiq, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *AI-KALAM : JURNAL KOMUNIKASI, BISNIS DAN MANAJEMEN*, 7(2), 65–83.

- [4] Nurhayati, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2(5), 448–458.
- [5] Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas K (2023). Konsep Umum Populasi dan Sampel dalam Penelitian. *JURNAL PILAR: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*. 14(1), 15-31.
- [6] Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. ALFABETA.
- [7] Salim, & Haidir. (2019). *Penelitian Pendidikan: Metod, Pendekatan, dan Jenis* (1st ed.). KENCANA.
- [8] Sundayana, R. (2020). *Statistika Penelitian Pendidikan*. ALFABETA.
- [9] Mauladi, T. A., Ahman, A., Widyan, M., & Aripin, S. (2024). Effect of Reliability and Validity Testing in Guidance and Counseling Research. *OPTIMA: Journal of Guidance and Counseling*.
- [10] Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [11] Sapitoyo, S, R., & M.A, R. (2024). Pengaruh Servant Leadership, Iklim Organisasi, dan Karakter Individu Terhadap Kinerja Pegawai MAN 1 Semarang. *Jurnal Penelitian Dan Evaluasi Pendidikan*, 5(4), 597–611.
- [12] Silitonga, K. M., & Faddila, S. P. (2023). *Peran Kedisiplinan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT Harum Maju Mapan Karawang*. 2(7), 1584–1594.
- [13] Nasir, M., Murfat, M. Z., Basalamah, J., & Basalamah, A. (2020). An Analysis of Work Discipline, Work Environment and Employment Satisfaction Towards Performance. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(1), 65–75.
- [14] Nyoman, I., Sutaguna, T., Yusuf, M., Ardianto, R., & Wartono, P. (2023). The Effect Of Competence, Work Experience, Work Environment, And Work Discipline On Employee Performance. *Asian Journal of Management Entrepreneurship and Social Science*, 03(01), 367–381.