
**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH
SAKIT IBU DAN ANAK HARAPAN BUNDA
PRINGSEWU LAMPUNG**

Wilis Fahlefi¹⁾, Yulianto²⁾, Mochamad Rofik³⁾
^{1,2,3}Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta
wilisfahlefi@amayogyakarta.ac.id¹⁾, yulianto@amayogyakarta.ac.id²⁾

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung, sedangkan sampelnya menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi yang berjumlah 67 orang dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan dengan menggunakan SPSS.17. Analisis data menggunakan regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian dinyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung.

Kata Kunci : Disiplin, lingkungan dan kinerja.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work discipline and work environment on employee performance at the Harapan Mother and Child Hospital, Bunda Pringsewu Lampung. The population in this study was all employees of the Mother's Hospital and Mother's Hope Bunda Pringsewu Lampung, while the sample used a saturated sample where the entire population of 67 people was used as a sample. Data collection was carried out by distributing questionnaires to respondents. Collection technique using SPSS.17. Data analysis uses multiple regression. Based on the results of the study, it was stated that work discipline and work environment have an effect and significant effect on the performance of employees of the Harapan Mother and Child Hospital Bunda Pringsewu Lampung.

Keywords : Discipline, environment and performance.

PENDAHULUAN

Secara umum, manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah kerjasama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Bisa dikatakan manajemen adalah mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, tujuan yang ingin dicapai, juga pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok.

Manajemen sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia karena sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Manusia sangat berperan penting sebagai penggerak manajemen di sebuah organisasi. Namun sering kali perusahaan menghadapi masalah pada sumber daya manusianya. Menurut Nawawi (Siregar, 2019) dalam pengelolaan sumber daya manusia perusahaan perlu mendapatkan karyawan-karyawan yang kompeten dan dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan untuk memperoleh pencapaian yang telah direncanakan dan ditargetkan oleh perusahaan dalam kurun waktu tertentu. Masalah sumber daya manusia menjadi suatu tantangan bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif maka perusahaan juga akan tetap berjalan dengan efektif (Selo, 2021). Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya, setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai kedisiplinan karena dengan memiliki karyawan yang disiplin maka sumber daya manusianya akan efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

Perusahaan atau organisasi, kinerja merupakan hal yang terpenting karena tanpa kinerja, tujuan organisasi tidak akan dicapai sesuai yang diharapkan, sebuah kinerja yang tinggi akan dapat dicapai dengan adanya faktor manusia (Indriyanti, 2018). Manusia merupakan komponen yang terpenting sebab berhasil atau tidaknya suatu usaha sebagian besar ditentukan oleh manusia nya itu sendiri dalam bekerja.

Menurut Putra (2015) kinerja perusahaan adalah fungsi hasil-hasil pekerjaan atau kegiatan yang ada dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.

Menurut Singodimejo (Rivai & Mulyadi, 2012) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Sehubungan dengan upaya mencapai kinerja karyawan yang tinggi maka banyak upaya yang dilakukan oleh Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung, salah satunya dengan menerapkan kedisiplinan dan lingkungan kerja. Namun dalam hal disiplin dan lingkungan kerja belum dapat dimaksimalkan karenanya masih banyak ditemukan karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.

Penerapan disiplin pada organisasi bertujuan agar semua yang ada di dalam rumah sakit tersebut dengan suka rela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, kemauan karyawan dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan Rumah Sakit Harapan Bunda Ibu dan Anak Pringsewu Lampung, serta meningkatkan efesiensi kinerja karyawan.

Disamping kedisiplinan ada juga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembannya. lingkungan kerja adalah hal yang penting bagi karyawan dimana mereka setiap hari melakukan kegiatannya, dan sangat diperlukan kenyamanan bagi karyawan yang ada di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung salah satunya adalah lingkungan kerja karena pada rumah sakit ini belum tercapainya lingkungan kerja yang optimal salah satunya toilet umum karyawan yang terdapat pada satu ruangan khusus yaitu ruang rekam medis yang mana ruangan tersebut sangat terjaga kerahasiannya dan harus pihak-pihak tertentu saja yang dapat memasukinya.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik mengambil tema penelitian “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung”.

LANDASAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab perusahaan masing-masing dalam mencapai suatu tujuan. Sebagai karyawan yang profesional hendaknya berusaha selalu meningkatkan kinerjanya yang merupakan modal bagi keberhasilan sebuah organisasi (Rofik, 2022). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai (Yulianto & Fahlefi, 2022). Menurut Mangkunegara (2013). Kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang di berikan. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetisi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan.

Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat mengutamakan keuangan dan tidak mengutamakan keuntungan yang di hasilkan selama satu periode waktu. Menurut Kasmir (2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kinerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang di berikan satu periode tertentu Mahardika (Irwan Yantu, 2022) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

b. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Wibowo (2011) adalah penyesuaian harapan kerja individual dengan tujuan organisasi kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Pada dasarnya terdapat banyak tujuan dalam satu organisasi. Tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan, dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan bagi tingkat bawahnya.

c. Sasaran kinerja

Menurut Wibowo (2011) sasaran kerja merupakan pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang dicapai, kapan dan oleh siapa sasaran yang diinginkan dicapai tersebut terselesaikan, sebagai sasaran kinerja mencakup unsur-unsur diantaranya, menurut Wibowo (2011) ;

- 1) Penampilan yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- 2) Tindakan atau kinerja yaitu yang dilakukan oleh penampil.
- 3) Elemen waktu yaitu waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- 4) Metode evaluasi yaitu tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerjaan dapat dicapai.
- 5) Tempat yaitu menunjukkan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

Dari uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa maksud kinerja suatu sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dengan membandingkan sasaran yang ingin dicapai setelah pekerjaan tersebut telah diselesaikan.

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Afandi (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan seorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- 3) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
- 4) Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.

- 5) Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- 6) Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
- 7) Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- 8) Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiannya agar tujuan tercapai.

Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Kemampuan dan keahlian.
- 2) Pengetahuan.
- 3) Rencana kerja.
- 4) Kepribadian.
- 5) Motivasi kerja.
- 6) Kepemimpinan.
- 7) Gaya kepemimpinan.
- 8) Budaya organisasi.
- 9) Kepuasan kerja.
- 10) Lingkungan kerja.
- 11) Loyalitas.
- 12) Komitmen.
- 13) Disiplin kerja.

e. Indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja menurut Wibowo (2011) adalah sebagai berikut.

1) Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan suatu persyaratan juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan satu keadaan yang lebih baik yang ingin di capai di masa yang akan datang, dengan demikian tujuan menunjukkan ke arah

mana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai suatu tujuan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat di selesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah suatu tujuan yang diinginkan dapat tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau kita sukses disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3) Umpan Balik

Merupakan masukan yang di pergunakan untuk mengukur tujuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan di lakukannya umpan balik dilakukan evaluasi kinerja dan sebagai hasilnya dapat di lakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Merupakan sumber daya yang digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan, tanpa alat atau sarana tugas pekerjaan tidak dapat di lakukan dengan baik, karena tanpa alat pekerjaan tidak dapat terlaksana.

5) Kompetensi

Merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai suatu tujuan.

6) Motif

Merupakan pendorong atau suatu alasan untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi suatu motivasi kepada karyawan berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan yang menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik. Memberikan kebebasan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang di perlukan, dan menghapuskan tindakan *disentetif*.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua fakta yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk prestasi, yaitu ketersediaan waktu dan memenuhi syarat. Tugas mendapatkan *prioritas* lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak dan mengambil waktu yang tersedia.

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang di buat oleh manajemen suatu organisassi disahkan oleh Dewan Komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh Serikat Pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung harus tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dengan serangkaian perilaku yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban. Menurut Rivai (2012) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan suatu kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno (2009) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku disekitarnya. disekitarnya. Menurut Hasibuan (2011) mengatakan kedisiplinan adalah: “kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

b. Bentuk-bentuk disiplin

Ada 2 bentuk disiplin kerja menurut Afandi (2018) yaitu:

- 1) Disiplin preventif, adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran suatu organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai disiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Dengan demikian disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan suatu sikap mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dengan kemauannya sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin mereka, jika pegawai melanggar disiplin dasar peraturan maka sanksi di berlakukan. Jadi peraturan organisasi atau perusahaan sifatnya memaksa dan wajib ditaati oleh semua pegawai atau karyawan.
- 2) Disiplin korektif, adalah disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku dalam perusahaan. Jadi kesimpulan dari disiplin korektif adalah suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Tujuan disiplin korektif ini adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan mencegah karyawan yang lain melakukan perbuatan yang serupa, dan mencegah tidak adanya lagi pelanggaran di kemudian hari.

c. Fungsi disiplin kerja

Menurut Afandi (2018) disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan, berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin antara lain:

- 1) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi.
- 2) Membangun dan melatih kepribadian yang lain.
- 3) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi.
- 4) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dan tingkah laku yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk meningkatkan tujuan organisasi dengan cara mentaati peraturan yang ada. Oleh karena itu jika perusahaan dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan untuk ditaati maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Afandi (2018) ada faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan suatu organisasi, diantaranya:

- 1) Faktor kepemimpinan.
- 2) Faktor kompensasi.
- 3) Faktor penghargaan.
- 4) Faktor kemampuan.
- 5) Faktor keadilan.
- 6) Faktor pengawasan.
- 7) Faktor lingkungan.
- 8) Faktor sanksi hukum.
- 9) Faktor loyalitas.
- 10) Faktor budaya organisasi.

e. Indikator disiplin

Menurut Mangkunegara (2013) indikator disiplin adalah sebagai berikut.

- 1) Ketetapan waktu datang ketempat kerja.
- 2) Ketetapan jam pulang kerumah.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
- 4) Tanggung jawab dalam melakukan tugas.
- 5) Melakukan tugas kerja sampai selesai setiap hari.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan dapat didefinisikan sebagai kekuatan atau lembaga di luar organisasi yang memiliki potensi berpengaruh pada kinerja organisasi (Puspitasari, 2021). Menurut Robbins (Dinda Agata Rima Sinta, 2022) lingkungan ialah lembaga-lembaga yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja adalah lingkungan sarana dan prasarana kerja disekitar karyawan yang sedang dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Mulyadi (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan termasuk juga hubungan kerja orang-orang yang ada di tempat kerja tersebut.

Lingkungan kerja membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat karyawan tidak nyaman dalam bekerja sehingga akan mempengaruhi kinerja mereka.

Dengan terganggunya kinerja maka karyawan tidak dapat mencapai tugas sesuai target. Menurut Nitisemito (2019) lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Sebaliknya jika lingkungan kerja kondusif dan sangat nyaman bagi karyawan untuk bekerja maka mereka dapat dengan mudah melaksanakan tugas-tugas yang diberikannya dengan baik (Indriyanti, 2020). Lingkungan kerja dapat disimpulkan sebagai seluruh hal yang terdapat pada kawasan yang memiliki pengaruh pada individu maupun kelompok dalam menjalankan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Primandaru, 2018)

b. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- 1) Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik, secara langsung maupun secara tidak langsung, lingkungan fisik terdapat 2 kategori diantaranya:
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai, seperti: pusat kerja, meja kursi, komputer, dll
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya: temperatur kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dll.
- 2) Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja. Baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan sesama kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawainya, diantaranya adalah:

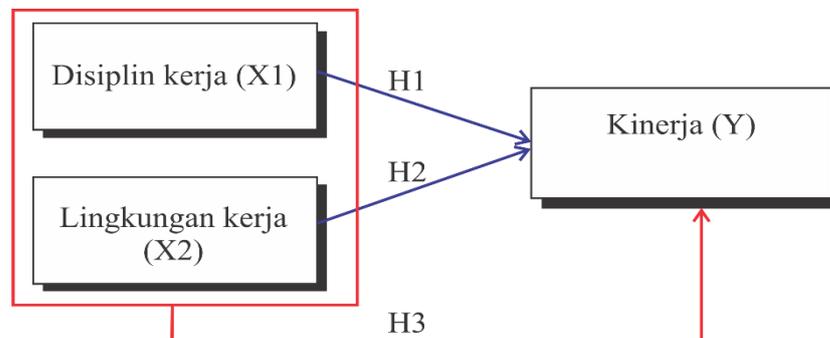
- 1) Penerangan/cahaya tempat kerja.
- 2) Temperatur/suhu di tempat kerja.
- 3) Kelembaban di tempat kerja.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja.
- 5) Kebisingan di tempat kerja.
- 6) Mekanis di tempat kerja.
- 7) Bau tidak sedap di tempat kerja.
- 8) Dekorasi di tempat kerja.
- 9) Musik di tempat kerja.
- 10) Tata warna di tempat kerja.
- 11) Keamanan di tempat kerja.

d. Indikator-Indikator lingkungan kerja

Menurut Mulyadi (2015) yang menjadi indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Sarana
- 2) Kebersihan
- 3) Penerangan
- 4) Hubungan dengan rekan kerja
- 5) Keamanan

4. Kerangka berfikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

5. Hipotesis

- H1: Diduga disiplin kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung.
- H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung.
- H3: Diduga disiplin dan lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung.

METODE PENELITIAN

Jenis penulisan ini menggunakan metode kuantitatif yang berkarakter probablistik menggunakan metode analisis regresi berganda. Metode yang digunakan untuk menganalisis data adalah regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (*random sampling*), pengumpulan data menggunakan instrmen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah di tetapkan. Sedangkan yang dikatakan oleh Burns dan Bush (Mangkunegara, 2013) bahwa, penelitian kantitatif adalah penelitian yang membutuhkan penggunaan struktur pertanyaan dimana pilihan-pilihan jawabannya telah disediakan dan membutuhkan banyak responden.

Subjek pada penelitian ini adalah yang terkait dengan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung dan yang menjadi objek dan informan dalam penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung dijadikan sample sebanyak 67 orang. Terkait pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Teknik pengumpulan data informasi dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi, kuesioner, dokumentasi dan studi pustaka.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis linier berganda. Dalam menganalisis data ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan regresi linear berganda, yaitu alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel (Y) dengan dua variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_3) dengan regresi linear berganda ini, keeratan atau kuat tidaknya hubungan (kuat, lemah, atau tidak ada hubungan sama sekali) antara variabel-variabel dapat di ketahui.

Hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen dengan perumpamaan:

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

Dimana:

Y = kinerja

a = konstanta

b_1, b_2, b_3 = koefisien regresi

e = sistem eror

X_1 = disiplin kerja

X_2 = lingkungan kerja

Oleh karena itu data yang diperoleh bersifat kuantitatif, maka penulis menggunakan alat analisis, yaitu program SPSS dalam memberikan beberapa kategori dalam penilaian. Katagori yang berdasarkan skala likert, dimana responden diminta untuk menjawab pertanyaan yang lebih ditetapkan:

- 1) Sangat Setuju (SS) diberi nilai 5
- 2) Setuju (S) diberi nilai 4

- 3) Kurang Setuju (KS) diberi nilai 3
- 4) Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2
- 5) Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1.

Untuk pertanyaan yang negatif penilaian dilakukan dengan secara pertanyaan alternatif jawaban sangat setuju 1 dan untuk sangat tidak setuju diberi nilai 5.

PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas butir. Ketentuan apakah suatu butir instrument valid atau tidak adalah melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan dengan membandingkan R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Dengan cara lain yaitu dilihat dari sig.(2-tailed) dan membandingkannya dengan taraf signifikan (α) yang ditentukan. Bila sig.(2-tailed) $\leq 0,05$ maka butir instrument valid dan jika nilai sig. (2-tailed) $\geq 0,05$ maka butir instrument tidak valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Kinerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{hitung} (n= 30, $\alpha = 0,05$)	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.40	.708	0.3673	Valid
Y2	37.50	.573	0.3673	Valid
Y3	37.47	.616	0.3673	Valid
Y4	37.37	.750	0.3673	Valid
Y5	37.37	.686	0.3673	Valid
Y6	37.37	.712	0.3673	Valid
Y7	37.47	.579	0.3673	Valid
Y8	37.23	.626	0.3673	Valid
Y9	37.37	.605	0.3673	Valid
Y10	37.27	.569	0.3673	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari pengujian validitas di atas pada tabel 5 menunjukkan bahwa dari 10 pernyataan semua valid sehingga item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{hitung} (n= 30, $\alpha = 0,05$)	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	35.97	.425	0.3673	Valid
X1.2	36.37	.432	0.3673	Valid
X1.3	35.83	.562	0.3673	Valid
X1.4	36.17	.639	0.3673	Valid
X1.5	36.13	.661	0.3673	Valid
X1.6	36.13	.521	0.3673	Valid
X1.7	36.03	.736	0.3673	Valid
X1.8	36.13	.421	0.3673	Valid
X1.9	35.97	.662	0.3673	Valid
X1.10	36.17	.733	0.3673	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari pengujian validitas di atas pada tabel 6 menunjukkan bahwa dari 10 item di atas adalah valid dan tidak ada item yang dibuang dari angket dan seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	r_{hitung} (n= 30, $\alpha = 0,05$)	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.60	.524	0.3673	Valid
X2.2	20.47	.594	0.3673	Valid
X2.3	20.50	.674	0.3673	Valid
X2.4	20.30	.554	0.3673	Valid
X2.5	20.63	.637	0.3673	Valid
X2.6	20.67	.599	0.3673	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari pengujian validitas di atas pada tabel 7 menunjukkan bahwa dari 6 item diatas adalah valid dan tidak ada item yang dibuang dari angket dan seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi, dkk. (2015) tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument penelitian merupakan instrument yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya butiran instrument yang valid diatas diuji dengan uji reliabilitas untuk mengetahui apakah seluruh butir pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan teknik *Cronbach Alpha*. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrument memiliki reliabilitas yang reliable.

Tabel 4. Uji Validitas Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	CronbachAlpha	Rtabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,860	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,827	0,6	Reliabel
Kinerja	0,896	0,6	Reliabel

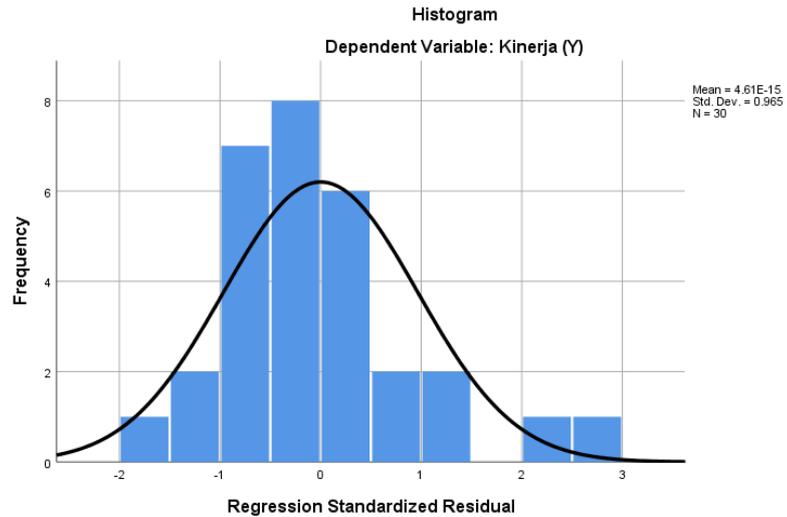
Sumber: Data primer diolah, 2022

Tabel 8 menunjukkan bahwa ketiga instrument penelitian ini telah memenuhi unsur reliabilitas. Maka dengan demikian instrument memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain, instrumen adalah *reliable* atau terpercaya.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati disstribusi normal. Uji normalitas ini untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan grafik, pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng kekanan. Berdasarkan hasil transformasi data penelitian melakukan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut.



Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar2. Grafik Histogram

Pada grafik normal p-plot terlihat pada gambar di atas menunjukkan pola data dalam residual berdistribusi normal karena grafik tidak miring ke kiri maupun ke kanan.

Uji normalitas dengan pendekatan statistik Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 9

Tabel 9. Uji Normalitas one-sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.20901895
Most Extreme Differences	Absolute	.151
	Positive	.151
	Negative	-.130
Test Statistic		.151
Asymp. Sig. (2-tailed)		.078 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer diolah, 2022

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini Digunakan untuk menguji apakah regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen.

**Tabel 5. Uji Multikolinieritas
Coefficients^a**

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Disiplin kerja (X1)	.271	3.695
	Lingkunga kerja (X2)	.271	3.695

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

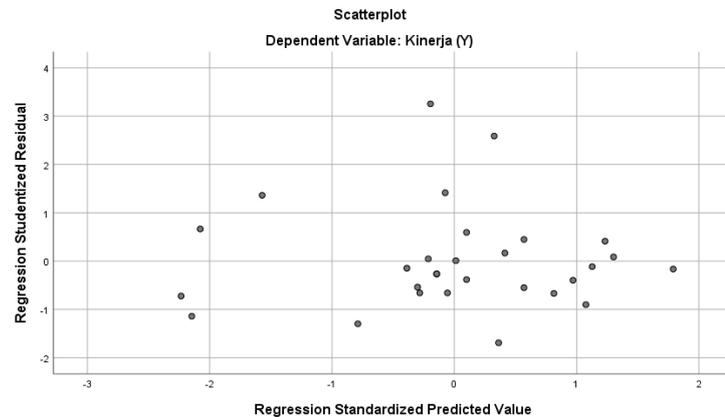
Sumber: Data primer diolah, 2022

Jika dilihat pada tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa kedua variabel independen yakni disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki nilai VIF 3.695. Ini berarti kedua variabel independen tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan tidak melebihi 10 (Sugiyono., 2012), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain, karena untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau disebut homoskedastisitas. Satu model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa cara untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam varian error terms untuk model regresi. Dalam penelitian ini akan digunakan metode chart (diagram Scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar ke atas dan bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Data primer diolah, 2022

Gambar 3.
Uji Heteroskedastisitas menggunakan Scatterplot

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi ini.

3. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut adalah hasil uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6. Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.668	2.030		.822	.418
	Disiplin kerja (X1)	.695	.090	.718	7.762	.000
	Lingkungan kerja X2)	.465	.154	.280	3.023	.005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan pada tabel 10. di atas, maka dapat disusun model penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = 1.668 + 0.695X_1 + 0.465X_2$$

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa variabel X (disiplin kerja dan lingkungan kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja pegawai). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut.

- 1) Jika disiplin kerja dan lingkungan kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja pegawai bernilai sebesar 1.668
- 2) Jika Disiplin kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 69,5% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika lingkungan kerja ditingkatkan 100%, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 46,5% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan

4. Uji Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

Pengujian ini digunakan untuk menguji setiap variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Cara pengujian hipotesis t :

- 1) $H_0 : \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)
- 2) $H_a : \rho \neq 0$, artinya terdapat pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- 2) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya berpengaruh tidak signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 7. Pengaruh Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.668	2.030		.822	.418
	Disiplin kerja (X1)	.695	.090	.718	7.762	.000
	Lingkunga kerja X2)	.465	.154	.280	3.023	.005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari data di atas dapat diketahui:

$t_{hitung} = 7.762$ dan $t_{tabel} = 2.052$

Dari tabel di atas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 7.762 > 2.052$ t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan nilai sig sebesar $0.000 < \alpha 0.05$ dan hasil tersebut didadapat kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda.

Tabel 8. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.668	2.030		.822	.418
	Disiplin kerja (X1)	.695	.090	.718	7.762	.000
	Lingkunga kerja X2)	.465	.154	.280	3.023	.005

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2022

Dari data di atas dapat diketahui:
 $t_{hitung} = 3.023$ dan $t_{tabel} = 2.052$

Dari tabel di atas tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} 3.023 > 2.052$ t_{tabel} maka H_0 diterima dan H_a ditolak dengan nilai sig sebesar $0.005 < \alpha 0,05$ dan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda.

b. Uji secara simultan (Uji F)

Uji f digunakan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas untuk dapat menjelaskan keragaman variabel terikat, serta untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi. Berdasarkan pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 : r_s = 0$, artinya secara simultan tidak pengaruh terhadap variabel terikat
- 2) $H_a : r_s \neq 0$, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat

Kriteria pengambilan keputusan :

- 1) Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat
- 2) Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

**Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	635.077	2	317.538	202.253	.000 ^b
	Residual	42.390	27	1.570		
	Total	677.467	29			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

- b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (X1)
 Sumber: Data primer diolah, 2022

$$Df1 = k-1 = 3-1 = 2 \quad df2 = n-k = 30-3 = 27$$

$$F_{tabel} = n-k = 30-3 = 57 \quad 3.158$$

$$F_{hitung} = 202.253 \quad \text{dan} \quad F_{tabel} = 3.159$$

Berdasarkan data tabel uji F diketahui secara simultan pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja diperoleh nilai Fhitung adalah 202.253 dengan nilai sig sebesar 0,05 sedangkan Ftabel adalah 3.159 dengan nilai sig 0,05. Hal ini berarti Fhitung berada di daerah penolakan H_0 . Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($202.253 > 3.159$), ini berarti H_0 ditolak H_a terima. Artinya bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda.

Jika dilihat dari pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut diketahui nilai df pembilang adalah k-1 sehingga diketahui $df1$ pembilang $3-1 = 2$, sedangkan nilai $df2$ penyebut n-k, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $30-3 = 27$ sehingga diketahui bahwa nilai Ftabel maka dihasilkan $202.253 > 3.159$ dan dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menurut Juliandi, dkk., (2015) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independen

variabel dependen. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam presentase (%) dengan rumus sebagai berikut.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Juliandi dkk, 2015

Keterangan:

D = Determinasi

r = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase kontribusi

**Tabel 10. Koefisien Determinasi (R-Square)
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.968 ^a	.937	.933	1.253

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja (X2), Disiplin kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data primer diolah, 2022

Hasil perhitungan pada nilai R-square diperoleh sebesar 0.937, yang terlihat pada tabel. Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diketahui melalui uji determinasi sebagai berikut.

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0.937 \times 100\% = 93,7\% \end{aligned}$$

Nilai R-Square diatas diketahui bernilai 93,7%, artinya menunjukkan bahwa sekitar 93,7%, variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) atau dapat dikatakan bahwa kontribusi disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda adalah 93,7%, sisanya sebesar 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu, Lampung, maka dapat ditarik kesimpulan H1: Berdasarkan uji t Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X1) bernilai positif sebesar 0,695; variable disiplin kerja (X1) diketahui $t_{hitung} (7.762) > t_{tabel} (2.052)$, nilai probabilitas dan koefisien harga (X1) lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dapat dinyatakan variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), H2: Berdasarkan uji t nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X2) adalah 0,465 bernilai positif, nilai t_{hitung} kualitas pelayanan (X2) sebesar $3.023 > t_{tabel} (2.052)$. Nilai probabilitas dan koefisien kualitas pelayanan lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Dapat dinyatakan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y), H3: Berdasarkan hasil uji F, diketahui $F_{hitung} 202.253 > F_{tabel} (3.159)$ dengan nilai Sig. 0,000 yang lebih kecil dari nilai α ($0,000 < 0,05$). Variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) Hasil uji determinasi menunjukkan adjusted R-squared 0,937 berarti 93,7% kinerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya 6,3%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

ACKNOWLEDGMENTS

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak Rumah Sakit Ibu dan Anak Harapan Bunda Pringsewu Lampung yang telah mendukung dan membantu dalam memberikan data maupun informasi untuk tujuan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Konsep Dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Dinda Agata Rima Sinta, S. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap. *Jiagabi*, 12.
- Fahmi, I. (2018). *Pengantar Manajemen Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Indriyanti, A. (2018). Peningkatan Mutu Dalam Manajemen Sdm Untuk Daya Saing Perguruan Tinggi Di Era Globalisasi. *Prima Ekonomika*, 8(1)
- Indriyanti, A. (2020). Pengaruh Desain Pekerjaan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, Dan Olahraga Kabupaten Mamuju. *Prima Ekonomika*, 11(1), 56-75..
- Irwan Yantu, A. H. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pg Tolangohula Gorontalo. *Jambura*, 80.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Pt.Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, D. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. (2015). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalialia : (Manajemen Sumber Daya Manusia)* . Jakarta : Ghalia Indonesia,.
- Primandaru, D. L. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 204-2011.
- Puspitasari, A. P. (2021). Puspitasari, Anggita P Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Damimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan . *Puspitasari, Anggita P., Inayat H.I., Dan Anindita I.B., (2021), " Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Ke Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 1 No. 1. Pp. 1–, 1-8.*
- Putra, R. A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Berprestasi, Komitmenafektif Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual (Salesman) Motor Suzuki Di Area Purwokerto Sekitarnya. *Media Ekonomi*.

- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: Pt. Rajagrafindo Persada.
- Rofik, M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Samitex Bantul Yogyakarta. *Jimat*, 104-114.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja. Cetakan Ke-3*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian., S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, R. D. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Socio Secretum*, 273.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta Cv.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winarni, S. (2021). Pengaruh Iklan Instagram Dan Tiktok Terhadap Eksistensi Pelanggan Kuliner Di Masa Pandemi Covid-19 Di Yogyakarta. *Prima Ekonomika*, 12(2), 60-77.
- Yuliantoharinugroho, & Fahlefi, W. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jimat*, 78-86.