

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan

Diana Azwina, S. Sos., M.Si^{1*}, Putri Indah Mei Lestari²

¹Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Pamulang
dosen01741@unpam.ac.id*, ptriindahmei27@gmail.com

Received 7 September 2023 | Revised 4 Desember 2023 | Accepted 15 Januari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling rumus slovin dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Parsial ditulis juga. Hasil uji hipotesis untuk Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara parsial nilai thitung masing-masing sebesar 9,733 (X1) dan 10,296 (X2) artinya semua nilai thitung > ttabel. Untuk pengaruh simultan variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai Fhitung > Ftabel yaitu 73,525 > 3,115. Taraf signifikansi 0,1. Maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan persamaan regresi linier $Y = 9,389 + 0,306 X1 + 0,460 X2$ artinya Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi 0,656 menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 0,656.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

Abstract

The aim of this research is to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance at Prikasih Hospital, South Jakarta, both partially and simultaneously. The method used in this research is quantitative. The sampling technique used the slovin formula sampling and the sample in this study consisted of 80 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. Partial results are written too. The results of the hypothesis test for Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) partially have tcount values of 9.733 (X1) and 10.296 (X2), meaning that all tcount > ttable values. For the simultaneous effect of the Employee Performance variable (Y) the value of Fcount > Ftable is 73.525 > 3.115. The significance level is 0.1. So it can be concluded that the Work Environment and Work Discipline partially or simultaneously have a significant effect on Employee Performance. With the linear regression equation $Y = 9.389 + 0.306 X1 + 0.460 X2$ The coefficient of determination value of 0.656 explains that the Work Environment and Work Discipline have an effect on Employee Performance of 0.656

Keywords: Work Environment; Work Discipline; Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu salah satu faktor yang sangat penting dari sebuah perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi setiap perusahaan, karena menentukan keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya Dadan Ahmad Fadili, dkk(2018). MSDM adalah salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. MSDM bertujuan sebagai media komunikasi antara karyawan dan perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Kinerja yang bagus akan memberikan dampak bagi perusahaan dan tercapainya tujuan perusahaan. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melakukan tugas dan kewajibannya sesuai yang ditetapkan perusahaan.

Kondisi lingkungan yang buruk menjadi pengaruh karyawan mudah jatuh sakit, kurang nyaman dalam bekerja sehingga menurunnya produktifitas kerja. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan memelihara prasarana fisik seperti penerangan cahaya yang cukup, tata warna ruangan kerja, kebisingan dan ruang kerja dengan suhu udara yang pas. Lingkungan kerja yang baik bagi karyawannya dapat meningkatkan hasil kerja. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan merasa berada di ruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan lebih berkonsentrasi.

Agar karyawan melakukan tindakan sebagai tenaga kerja yang baik maka diperlukan kinerja yang baik dan disiplin yang baik pula. Salah satu yang penting juga yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan adalah disiplin kerja. Menurut Siswanto (2020:291) "Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya". Dengan memiliki karyawan yang sikap kedisiplinannya tinggi, perusahaan akan mencapai tujuan dengan mudah.

Dari hasil observasi ke Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan terdapat masalah mengenai kinerja karyawan. Berikut data mengenai kinerja karyawan yang terdapat pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan Tahun 2020-2022

No	Aspek Penilaian	2020 (%)	2021(%)	2022(%)
1	Kualitas	85,65	83,2	85,13
2	Kuantitas	75,10	78,6	79,8
3	Pelaksanaan Tugas	90,81	80,8	77,1
4	Tanggung Jawab	85,90	84,53	86,24
5	Ketepatan Waktu	81,27	78,8	75,15
Jumlah		418,73	394,93	376,42
Rata-rata		84%	81%	81%

Sumber: Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 1. Di atas, terlihat kinerja karyawan Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan pada tahun 2020 nilai rata-ratanya 84% lalu mengalami penurunan 3% di tahun 2021 dengan nilai rata-rata 81%, sedangkan di tahun 2022 tidak mengalami kenaikan dengan nilai rata-rata 81%. Hal ini dapat dilihat dari penilaian kinerja diatas yang mengalami fluktuatif yang mengakibatkan hasil pencapaian kerja tidak sesuai dan tentunya akan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu memberikan dorongan kepada karyawan agar kinerja karyawan tidak menurun dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 2. Kondisi Lingkungan Kerja Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan Tahun 2020-2022

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang Baik
1	Cahaya atau penerangan		✓
2	Tata warna ruang kerja	✓	
3	Kebisingan	✓	
4	Temperatur atau suhu udara		✓

Sumber: Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa masih kurang nyamannya lingkungan kerja, sehingga karyawan merasa terganggu untuk bekerja secara optimal dikarenakan cahaya atau penerangan kurang

baik di bawah pintu masuk kantor selalu gelap, tata warna pada ruang kerja sudah baik, kebisingan pada ruang kerja sudah baik, dan temperatur atau suhu udara di beberapa tempat kurang baik dikarenakan ac tidak terlalu dingin menimbulkan rasa kurang nyaman dalam bekerja.

Tabel 3. Data Absensi Karyawan Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan (Orang)	Alasan Ketidakhadiran (Orang)		Total	Presentase (%)
		S	I		
2020	387 orang	27 orang	21 orang	48 orang	80,6%
2021	395 orang	106 orang	29 orang	135 orang	31,3%
2022	393 orang	49 orang	23 orang	72 orang	54,5%

Sumber: Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan bahwa tingginya absensi sakit karena covid-19 dan izin pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata 80,6% mengalami penurunan pada tahun 2021 sebesar 49,3% dengan nilai rata-rata 31,3% lalu mengalami kenaikan pada tahun 2022 sebesar 23,2% dengan nilai rata-rata 54,5%. Hal ini mengindikasikan masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja dikarenakan sakit dan izin. Pada kasus ini terlihat bagaimana masih rendahnya tanggung jawab karyawan dalam melakukan tugas yang diamanahkan kepada karyawan, tingkat absensi menunjukkan bahwa pegawai yang bersangkutan kurang memiliki semangat kerja dengan alasan sakit dan izin.

Hal ini sejalan dengan fenomena di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Kuantitatif dan bersifat deskriptif. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan yang beralamat di Jl. RS. Fatmawati Raya No. 74, RT.5/RW.1, Pd. Labu, Kec. Cilandak, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12450. Populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah sebanyak karyawan pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan sebanyak 393 orang.

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji t dan uji F.

HASIL dan PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas bertujuan untuk menguji pertanyaan pada setiap butir pertanyaan suatu kuesioner valid atau tidak, keseluruhan variabel memuat 30 pertanyaan yang harus dijawab oleh responden. Uji validitas untuk menguji pertanyaan valid atau tidak suatu kuesioner. Jumlah data (n) = 80, dan dapat $df = 80-2$, maka dapat r tabel 0,219.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Menurut Sugiyono (2017:168) berpendapat “instrument yang reliable jika digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

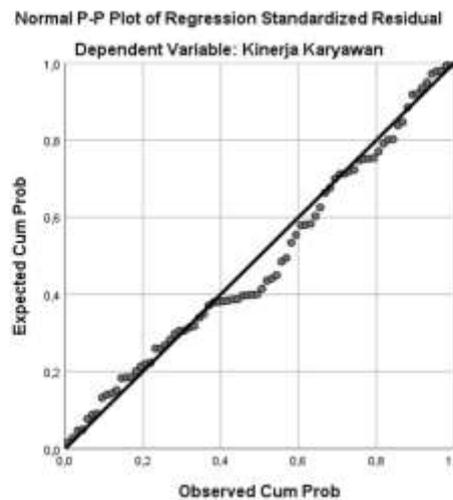
Variabel	Cronbatch Alpha	Standar	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,841	0,600	Sangat Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,875	0,600	Sangat Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,857	0,600	Sangat Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing nilai variabel memiliki nilai Cronbatch Alpha lebih besar dari 0,600, yang di mana dalam tabel nilai Alpha dengan tingkat reliabilitasnya menyatakan sangat reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui pendekatan alat ukur perhitungan residual variabel dependen. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik probability plot dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Grafik P-Plot Hasil Uji Normalitas

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal probability plot menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk meyakini bahwa antar variabel bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki hubungan korelasiantara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF).

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	,489	2,044
	Disiplin Kerja	,489	2,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance Variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,489 dan Disiplin Kerja sebesar 0,489 nilai tersebut > 1, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) Variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,044 dan Variabel Disiplin Kerja sebesar 2,044 nilai tersebut < 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan uji Glejser dimana hasil uji ini dapat dilihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain.

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,875	1,788		,490	,626
Lingkungan Kerja	,054	,047	,186	1,156	,251
Disiplin Kerja	-,018	,061	-,048	-,295	,769

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan uji heteroskedastisitas di atas pada Variabel Lingkungan Kerja di peroleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,251 dan pada Variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi (sig) sebesar 0,769 dimana kedua variabel tersebut memperoleh nilai lebih dari 0,1, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua variabel atau variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,389	2,741		3,425	,001
Lingkungan Kerja	,306	,072	,405	4,240	,000
Disiplin Kerja	,460	,094	,470	4,917	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 9,389 + 0,306 X_1 + 0,460 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 9,389 diartikan bahwa jika Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka Kinerja Karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 9,389 poin.
2. Nilai Lingkungan Kerja (X1) 0,306 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Variabel Disiplin Kerja (X2), maka setiap kenaikan 1 unit pada Variabel Lingkungan Kerja (X1) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,306 poin.
3. Nilai Disiplin Kerja (X2) 0,460 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada Variabel Lingkungan Kerja (X1), maka setiap kenaikan 1 unit pada Variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya peningkatan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,460 poin.

Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	,810^a	,656	,647	3,149	,656

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

Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,810 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800 – 1,000 artinya variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

Uji Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui persentase kekuatan pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan), dalam penelitian ini adalah Variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan(Y). Berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 26, sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,647	3,149

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,656 maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 65,6% sedangkan sisanya sebesar $(100-65,6\%) = 34,4\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Uji F

Untuk pengujian pengaruh variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan uji statistik F (uji simultan) dengan signifikansi 10%.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1458,483	2	729,241	73,525	,000 ^b
	Residual	763,705	77	9,918		
	Total	2222,188	79			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja
Sumber: Data diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas nilai F hitung > F tabel atau $(73,525 > 3,115)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,1$ atau $(0,000 < 0,1)$. Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja(X1) Terhadap Kinerja Karyawan(Y)

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 18,252 + 0,560 X1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,741 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,548 atau sebesar 54,8 % sedangkan sisanya sebesar 45,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $< 0,1$ atau t hitung $> t$ tabel atau $(9,733 > 1,665)$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lyta & Harmon (2017) dalam Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460 - 8211 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Di Bandung bahwa terhadap pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,963 + 0,744 X2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,759 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,576 atau sebesar 57,6% sedangkan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai

signifikansi $< 0,1$ atau t hitung $> t$ tabel (10,296, $>1,665$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikada & Azwina (2021) dalam Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA), Vol. 1, No. 1, Maret – Juni 2021 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Arga Cemerlang bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,389 + 0,306X_1 + 0,460X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,656 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 60,6% sedangkan sisanya sebesar 34,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai signifikansi $< 0,1$ atau t hitung $> t$ tabel (10,296, $>1,665$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noviana & Azwina (2023) dalam Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 6, No. 4, Juli 2023 (451 – 459) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Prikasih Jakarta Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Bangun, Wilson. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Ghozali, Imam. (2017). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Haji Masagung.
- Hasibuan, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2016) Sumber Daya Manusia. Jakarta
- Hasibuan, M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry, S. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: STIE YKPN.
- Mangkunegara, A. A. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan ke sebelas. Bandung: PT Remaja.
- Mangkunegara, A. A. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya.
- Nikada, Okta & Azwina, Diana. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT Prima Arga Cemerlang. Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA). Vol 1, No 1 (2021): MARET-JUNI.
- Nitisemito, A. S. (2020). Manajemen Personal (Manajemen Sumber Daya Manusia). Ghalia Indonesia.
- Noviana, Putri & Azwina, Diana. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 6, No. 4, Juli 2023 (451-459)
- Ong Teong Wan. (2014). Manajemen Hasil, Gramedia Pustaka Umum Jakarta.
- Salam. (2019). Manajemen Pemerintahan Indonesia. Jakarta: PT. Djambatan
- Santoso, S. (2019). Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rafika Aditama.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.

- Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim kerja yang solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Siswanto, B. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sinar Baru.
- Siswanto, H. (2019). *Pengantar Manajemen Cetakan Ketujuh*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: ALfabeta, CV.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Widodo, Suparno E. (2015). *Manajemen Pengembang Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.