PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK LAMINA PAIN AND SPINE CENTER JAKARTA

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan Program Sarjana

SITA RISMAWATI

NIM : 64207218

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Bina Sarana Informatika

Jakarta

2025

SURAT PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	: Sita Rismawati
NIM	: 64207218
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi yang telah saya buat dengan judul: **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta",** adalah asli (orisinil) atau tidak plagiat (menjiplak) dan belum pernah diterbitkan/dipublikasikan dimana pun dan dalam bentuk apa pun.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak mana pun juga. Apabila di kemudian hari ternyata saya memberikan keterangan palsu dan atau ada pihak lain yang mengklaim bahwa (Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta) yang telah saya buat adalah asli karya milik seseorang atau badan tertentu, saya bersedia diproses baik secara pidana maupun perdata dan kelulusan saya dari Universitas Bina Sarana Informatika dicabut/dibatalkan.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 06 Januari 2025
Yang menyatakan,

Sita Rismawati

SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini, Penulis:

Nama	: Sita Rismawati
NIM	: 64207218
Jenjang	: Sarjana (S1)
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	: Universitas Bina Sarana Informatika

Dengan ini menyatakan bahwa data dan atau informasi yang saya gunakan dalam penulisan karya ilmiah penulis dengan judul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta" merupakan data dan atau informasi yang saya peroleh berdasarkan hasil PKL/Riset pada:

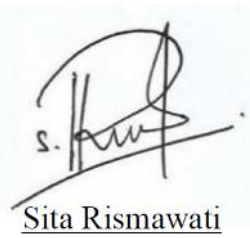
Nama Perusahaan	: Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta
Alamat	: Jl. Hj. Tutty Alawiyah No.34 Rt.07 Rw.05, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740.
Waktu Pelaksanaan	: 7 Oktober 2024 – 28 Desember 2024

Penulis Informatika untuk mendokumentasikan karya ilmiah saya tersebut secara internal dan terbatas, serta tidak untuk mengunggah karya ilmiah Penulis pada repository Universitas Bina Sarana Informatika.

Penulis bersedia untuk bertanggung jawab secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Universitas Bina Sarana Informatika, atas materi/isi karya ilmiah tersebut, termasuk bertanggung jawab atas dampak atau kerugian yang timbul dalam bentuk akibat tindakan yang berkaitan dengan data dan atau informasi yang terdapat pada karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada Tanggal : 06 Januari 2025
Yang menyatakan,



Sita Rismawati

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	:	Sita Rismawati
NIM	:	64207218
Jenjang	:	Sarjana (S1)
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi	:	Universitas Bina Sarana Informatika
Judul Skripsi	:	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Klinik Lamina Pain And Spine Center Jakarta

Telah dipertahankan pada periode 2024-2 dihadapan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Sarjana (S1) Program Studi Manajemen di Universitas Bina Sarana Informatika.

Jakarta, 07 Februari 2025

PEMBIMBING SKRIPSI

Pembimbing I : Nurvi Oktiani, S.E., M.M. .....

DEWAN PENGUJI

Penguji I : Ratnawaty Marginingsih, S.E., M.M. .....

Penguji II : Dewi Astuti, S.Si., M.M. .....

PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA

Skripsi sarjana yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta” adalah hasil karya tulis asli Sita Rismawati dan bukan hasil terbitan sehingga peredaran karya tulis hanya berlaku di lingkungan akademik saja, serta memiliki hak cipta. Oleh karena itu, dilarang keras untuk menggandakan baik sebagian maupun seluruhnya karya tulis ini, tanpa seizin penulis.

Referensi kepustakaan diperkenankan untuk dicatat tetapi pengutipan atau peringkasan isi tulisan hanya dapat dilakukan dengan seizin penulis dan disertai ketentuan pengutipan secara ilmiah dengan menyebutkan sumbernya.

Untuk keperluan perizinan pada pemilik dapat menghubungi informasi yang tertera di bawah ini:

Nama	: Sita Rismawati
Alamat	: Jl. Tanah Merdeka RT.006 RW.004 Jakarta Timur 13830
No. Telp	: 081398239012
E-mail	: sitarismawati98@gmail.com

UNIVERSITAS

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

	LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI
	UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

NIM : 64207218
Nama Lengkap : Sita Rismawati
Dosen Pembimbing I : Nurvi Oktiani, S.E., M.M
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakrta

No.	Tanggal Bimbingan	Pokok Bahasan	Paraf Dosen Pembimbing I
1.	17 Oktober 2024	Pengajuan Judul dan Latar Belakang	
2.	10 Oktober 2024	ACC Judul dan Pengajuan BAB I, II	
3.	24 Oktober 2024	Revisi BAB I, II dan Pengajuan BAB III	
4.	7 November 2024	Pengajuan Kuesioner	
5.	21 November 2024	ACC BAB I, II dan Revisi Kuesioner	
6.	12 Desember 2024	ACC BAB III dan Kuesioner	
7.	19 Desember 2024	Pengajuan BAB IV, V	
8.	4 Januari 2025	ACC semua BAB	

Catatan untuk Dosen Pembimbing.
Bimbingan Skripsi
Dimulai pada tanggal : 17 Oktober 2024
Diakhiri pada tanggal : 04 Januari 2025
Jumlah pertemuan bimbingan : 8 (delapan)

Disetujui oleh,
Dosen Pembimbing I

(Nurvi Oktiani, S.E., M.M)

LEMBAR PERSEMBAHAN

"Jangan bandingkan prosesmu dengan orang lain karena tak semua bunga tumbuh dan mekar secara bersamaan"

-Avelin Mulyati-

Dengan mengucap puji dan syukur kepada Allah SWT, senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas Hikmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan Skripsi ini dan mempersembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya Bapak Abdul Rosyid dan Ibu Siti Aisah terima kasih atas semua upaya yang telah dilakukan dalam membesarkan dan memberi motivasi yang begitu besar dalam setiap langkah proses hidup saya, tiada henti-hentinya doa yang beliau panjatkan agar saya selalu berhasil dalam setiap langkah proses yang saya ambil.
2. Terima kasih kepada adikku Miftahul Cahya, S.M dan Dilla Nurhasanah yang telah menemani dan menjadi teman bersenang-senang dikala saya merasa lelah dan capek akan kehidupan sehari-hari.
3. Kepada teman dan rekan tim kerja saya yang selalu menanyakan "kapan selesai kuliah?", "kapan wisuda?", dan "kapan kita ditraktir?". Terima kasih atas segala pertanyaan yang membuat saya mempunyai alasan untuk segera menyelesaikan proses masa kuliah, tidak hanya pertanyaan-pertanyaan tersebut yang dilontarkan akan tetapi semua perhatian dan keharmonisan dalam tim yang membuat saya selalu berusaha untuk terus berkembang dan berproses dalam mencapai hasil yang lebih baik.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji syukur atas kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Skripsi pada Program Sarjana ini penulis sajikan dalam bentuk buku yang sederhana. Adapun judul Skripsi , yang penulis ambil sebagai berikut “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta”.

Tujuan penulisan Skripsi pada Program Sarjana ini dibuat sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Universitas Bina Sarana Informatika. Sebagai bahan penulisan diambil berdasarkan hasil penelitian (eksperimen), observasi dan beberapa sumber literatur yang mendukung penulisan ini. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari semua pihak, maka penulisan Skripsi ini tidak akan berjalan lancar. Oleh karena itu pada kesempatan ini, izinkanlah penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M.Kom, MM, M.Pd, IPU, ASEAN Eng. selaku Rektor Universitas Bina Sarana Informatika.
2. Ibu Dr. Ani Wijayanti, M.Par., CHE selaku Dekan Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
3. Ibu Eka Dyah Setyaningsih, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika.
4. Ibu Nurvi Oktiani, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Ibu Ai Juariah selaku Asmen HRGA Manajer PT. Sejahtera Berkah Medika.
6. Staff dan Karyawan Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta yang sudah mau meluangkan waktunya dalam proses penelitian ini.

7. Orang tua tercinta yang telah membantu dan memberikan dukungan moral maupun spiritual.
8. Rekan-rekan mahasiswa kelas 64.8C.07.

Serta semua pihak yang terlalu banyak untuk disebutkan satu persatu sehingga terwujudnya penulisan ini. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini masih jauh sekali dari kata sempurna, untuk itu penulis mohon kritik dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan penulisan di masa yang akan datang.

Akhir kata semoga Skripsi ini dapat berguna bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca yang berminat pada umumnya.

Jakarta, 06 Januari 2025

Penulis,

Sita Rismawati

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

ABSTRAK

Sita Rismawati (64207218), Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terdahap Kinerja Karyawan pada Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui "Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta". Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta adalah penyedia pusat pelayanan kesehatan terbaik untuk berbagai masalah nyeri saraf kejepit dan tulang belakang, dengan 14 dokter spesialis berpengalaman. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sampling jenuh yang digunakan untuk mengumpulkan sampel sebanyak 62 responden atau seluruh karyawan yang bekerja di Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 24. Uji hipotesis yang dilakukan yaitu Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji T, Uji F, dan Uji Koefisien Determinasi. Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh posistif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 5.092 > t_{tabel} 2.001 dan *Sig.* sebesar 0.000. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2.325 > t_{tabel} 2.001 dan *Sig.* sebesar 0.024. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai F_{hitung} 40.249 > F_{tabel} 3.15 dan *Sig.* sebesar 0.000.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Sita Rismawati (64207218), ***The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Lamina Pain and Spine Center Clinic Jakarta.***

This research aims to determine "The Influence of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at the Lamina Pain and Spine Center Clinic Jakarta". Lamina Pain and Spine Center Clinic Jakarta is the best health care center provider for various spinal and spinal cord pain problems, with 14 experienced specialist doctors. The type of research used in this research is a quantitative approach with saturated sampling which was used to collect a sample of 62 respondents or all employees who work at the Lamina Pain and Spine Center Clinic Jakarta. The data analysis technique in this research uses SPSS 24 software. Hypothesis tests carried out are Validity Test, Reliability Test, T Test, F Test, and Coefficient of Determination Test. The research results show that partially work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 5,092 > t table 2,001 and Sig. of 0,000. The work environment has a positive and significant effect on employee performance with a calculated t value of 2,325 > t table 2,001 and Sig. of 0.024. The influence of work discipline and work environment on employee performance simultaneously has a positive and significant influence with a calculated F value of 40,249 > F table 3.15 and Sig. of 0,000.

Keywords: Work Discipline, Work Environment, Employee Performance

UNIVERSITAS

DAFTAR ISI

SURAT PERYATAAN KEASLIAN SKRIPSI PADA PROGRAM SARJANA ii
SURAT PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH iii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI iv
PEDOMAN PENGGUNAAN HAK CIPTA v
LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI vi
LEMBAR PERSEMBAHAN vii
KATA PENGANTAR viii
ABSTRAK x
ABSTRACT xi
DAFTAR ISI xii
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 8
1.3 Tujuan Penelitian 8
1.4 Manfaat Penelitian 8
1.5 Ruang Lingkup Penelitian 9
1.6 Sistematika Penulisan 11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 13
2.1 Deskripsi Konseptual 13
2.2 Kinerja Karyawan 13
2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan 13
2.2.2 Faktor - Faktor yang Kinerja Karyawan 14
2.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan 18
2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan 19
2.3 Disiplin Kerja 21
2.3.1 Definisi Disiplin Kerja 21
2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja 22
2.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja 23

2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja 25
2.4 Lingkungan Kerja 27
2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja 27
2.4.2 Aspek Lingkungan Kerja 28
2.4.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja 29
2.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja 30
2.5 Penelitian yang Relevan 33
2.6 Kerangka Berpikir 41
2.7 Pengaruh Antar Variabel 42
2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 42
2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 42
2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 43
2.8 Hipotesis 44
BAB III METODE PENELITIAN 45
3.1 Definisi Metode Penelitian 45
3.2 Objek Penelitian 45
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian 45
3.4 Desain Penelitian 46
3.5 Populasi dan Sampel 46
3.5.1 Populasi 46
3.5.2 Sampel 47
3.5.3 Teknik Penarikan Sampel 47
3.6 Definisi Operasional Variabel 50
3.7 Teknik Pengumpulan Data 54
3.7.1 Sumber Data 54
3.7.2 Pengumpulan Data 54
3.7.3 Skala Pengukuran 55
3.8 Teknik Analisis Data 56
3.8.1 Analisis Data Deskriptif 57
3.8.2 Uji Instrumen 58
3.8.3 Uji Asumsi Klasik 60
3.8.4 Uji Hipotesis 63
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 68
4.1 Profil Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta 68

4.1.1 Visi dan Misi Klinik *Lamina Pain and Spine Center* Jakarta 70
4.1.2 Struktur Organisasi Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta 71
4.2 Deskripsi Objek Penelitian 71
4.3 Hasil Uji Deskriptif 74
4.4 Hasil Uji Validitas 79
4.5 Hasil Uji Reliabilitas 82
4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik 82
4.6.1 Hasil Uji Asumsi Normalitas 83
4.6.2 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas 84
4.6.3 Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas 85
4.6.4 Hasil Uji Asumsi Liniearitas 87
4.7 Hasil Uji Hipotesis 88
4.7.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 88
4.7.2 Hasil Uji t (Parsial) 89
4.7.3 Hasil Uji F (Simultan) 91
4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) 92
4.8.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan 92
4.8.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial 93
4.9 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan 94
BAB V PENUTUP 100
5.1 Kesimpulan 100
5.2 Saran 101
DAFTAR PUSTAKA 103
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 105
SURAT KETERANGAN RISET 106
BUKTI PENGECEKAN PLAGIARISME 107
SURAT JURNAL PUBLIKASI 108
LAMPIRAN - LAMPIRAN 109

DAFTAR TABEL

Tabel II. 1 Penelitian yang Relevan 33
Tabel III. 1 Operasional Variabel Kinerja Karyawan 51
Tabel III. 2 Operasional Variabel Disiplin Kerja 52
Tabel III. 3 Operasional Variabel Lingkungan Kerja 53
Tabel III. 4 Penarikan Data dengan Skala Likert 56
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 72
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 72
Tabel IV. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir 73
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja 74
Tabel IV. 5 Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan 75
Tabel IV. 6 Deskriptif Variabel Disiplin Kerja 76
Tabel IV. 7 Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja 78
Tabel IV. 8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1) 79
Tabel IV. 9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2) 80
Tabel IV. 10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) 81
Tabel IV. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y 82

UNIVERSITAS

DAFTAR GAMBAR

Gambar II. 1 Kerangka Berpikir 41
Gambar IV. 1 Struktur Organisasi Lamina Pain and Spine Center Jakarta 71
Gambar IV. 2 Hasil Uji Normalitas dengan Grafik 83
Gambar IV. 3 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov 84
Gambar IV. 4 Hasil Uji Multikolinearitas dengan Tolerance and Variance Inflation Factor 85
Gambar IV. 5 Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas Scatterplot 85
Gambar IV. 6 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Glejser 86
Gambar IV. 7 Hasil Uji Liniearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan 87
Gambar IV. 8 Hasil Uji Liniearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 87
Gambar IV. 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda 88
Gambar IV. 10 Hasil Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) 90
Gambar IV. 11 Hasil Uji F Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan 91
Gambar IV. 12 Hasil Uji Determinasi Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) 92
Gambar IV. 13 Hasil Uji Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) 93

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 109
Lampiran 2. Hasil Output SPSS Tabulasi Data 113
Lampiran 3. Hasil Output SPSS Uji Validitas 119
Lampiran 4. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas 122
Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik 123
Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda 126
Lampiran 7. Hasil Uji t (Parsial) 126
Lampiran 8. Hasil Uji F (Simultan) 127
Lampiran 9. Hasil Uji Determinasi (R^2) 127
Lampiran 10. r Tabel 128
Lampiran 11. t Tabel 129
Lampiran 12. F Tabel 130

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di tengah persaingan dunia bisnis yang semakin ketat dan dinamis akibat globalisasi, perusahaan dituntut untuk beroperasi dengan lebih efisien. Dalam menghadapi berbagai tantangan tersebut, organisasi memiliki peran krusial dalam meraih keunggulan yang kompetitif. Untuk mencapai keunggulan ini tidak dapat dicapai hanya dengan mengandalkan sistem perusahaan yang baik, infrastruktur yang memadai, tetapi juga bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengimplementasikan strategi dan rencana perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Menurut Hasibuan “Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu antara kekuatan fisik dan mental individu itu sendiri” (Marliana, 2023). Yosefwan juga menegaskan bahwa “Sumber daya manusia adalah komponen sumber daya yang secara aktif ikut serta dalam penyelenggaraan suatu kegiatan, program, dan hal-hal lain dalam organisasi atau perusahaan” (Yosefwan, 2023). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia pada dasarnya digunakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi, maka dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah elemen krusial yang berperan dalam menentukan perkembangan perusahaan.

> Pandi Afandi menjelaskan bahwa kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Maryadi & Misrania, 2023).

Sementara itu, Mangkunegara mengartikan “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2019). Sembiring menambahkan, bahwa “kualitas kerja dan kemampuan yang dicapai oleh individu perusahaan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari perusahaan yang akan berdampak pada kinerja karyawan” (Susanti dan Mardika, 2021). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan selama melakukan tugasnya sesuai dengan kewajiban yang diberikan. Tidaklah mudah untuk menciptakan kinerja karyawan yang profesional dan berkualitas tinggi karena sejumlah aspek, seperti disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Abdillah menggambarkan bahwa “Disiplin dapat diartikan sebagai sikap kajian dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan” (Hernawan, 2022).

> Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari menerima sanksi-sanksi apabila seseorang melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019).

Dengan kata lain, rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya tercermin dari tingkat kedisiplinannya. Untuk mencapai tujuan perusahaan seefektif mungkin, hal ini tentu saja harus mempersiapkan setiap karyawan untuk bersemangat dalam mematuhi dan menaati semua peraturan perusahaan yang telah berlaku.

Penelitian terdahulu oleh Anggreany Hustia (2020) yang berjudul pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan instalasi Gizi RSUP Dr.

Mohammad Hoesin Palembang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan dua aspek penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan dengan tingkat keyakinan yang tinggi pada uji F dan uji t sebesar 90%. Pada penelitian lain oleh Lina Marliana dan Wenny Desty Febrian (2023) yang berjudul pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan anjungan Lampung TMII menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan anjungan Lampung TMII.

Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Ika Isrotul Mufida dan Rini Rahayu Kurniati (2021) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bengkel karoseri *body repair* menunjukkan bahwa sebagian besar disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja karyawan. Dalam penelitian Sri Lestari dan Dilla Afifah (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Ardena Artha Mulia menghasilkan pengujian secara parsial disiplin kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.108 > 0.05 dan t_{hitung} 1.639 < 1.678.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan tempat pekerja melakukan pekerjaanya setiap hari, dengan lingkungan yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan aman bagi pekerja dan dapat bekerja secara optimal.

> Lingkungan kerja adalah peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun *non* fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman dengan memberikan fasilitas-fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Susanti & Mardika, 2021).

Mangkunegara mengatakan “lingkungan kerja merupakan keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja dengan metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok” (Lina Marliana dan Wenny Desty Febrian, 2022). Secara garis besar, lingkungan kerja terbagi menjadi dua situasi kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik, dimana lingkungan kerja fisik adalah keadaan sekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja *non* fisik dapat berupa keadaan yang terjadi secara khusus yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Mutiara dan Risqi Amalia (2018) dengan judul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pelaksanaan pekerja dinas tenaga kerja dan sosial kabupaten Sleman, diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap pelaksanaan pekerja dinas tenaga kerja dan sosial kabupaten Sleman. Dalam penelitian Yeni Setiani dan Wenny Desty Febrian (2023) dengan judul pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki dampak positif dan signifikan sekaligus terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta.

Sedangkan dalam penelitian Alvonso Fanisius Gorang dan Hermayanti (2022) dengan judul pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kecamatan Kabola kabupaten Alor menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan uji t sebesar 0.034, selain itu lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan uji t sebesar 0,220. Pada penelitian Riswanda Imawan Firdaus dan Roziana Ainul Hidayati (2022) dengan judul pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Moya Kasri Wira menunjukkan bahwa hasil penelitian pada disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Klinik Lamina *Pain and Spine Center* adalah klinik yang menyediakan *one stop service* dan pusat pelayanan kesehatan terbaik untuk berbagai masalah nyeri saraf kejepit dan tulang belakang di Jakarta. Klinik Lamina *Pain and Spine Center* memiliki 14 dokter spesialis berpengalaman dalam bidang kedokteran bedah saraf, *anestesi*, rehabilitasi medik, dan penyakit dalam. Klinik Lamina *Pain and Spine Center* telah memiliki 4 cabang tersebar di lokasi-lokasi yang strategis, dan juga telah menerima pasien konsultasi lebih dari 300.000 ribu pasien yang terlayani dengan tuntas dalam membantu penyembuhan saraf kejepit dan penanganan tulang belakang. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* ditemukan beberapa masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, dimana tingkat kinerja karyawan mulai menurun karena masih terdapat beberapa karyawan yang belum mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh Klinik Lamina *Pain and Spine Center* seperti terlambat datang ke klinik, istirahat di jam sebelum waktunya dan terkadang istirahat bersama-sama dengan meninggalkan ruang praktik kerja, yang kemungkinan jika sebelumnya tidak ada pasien dan kemudian ada pasien. Hal ini alangkah baiknya istirahat dengan bergantian yang mana ketika ada pasien yang kontrol atau perlu ditangani segera tidak perlu menunggu petugas yang sedang istirahat, tapi bisa langsung ditangani dan di ambil tindakan, dan juga masih ada beberapa karyawan yang

apabila sedang ada pasien, mereka berbincang atau mengobrol dan berkerumun di tempat yang tidak seharusnya.

Selain menurunnya disiplin kerja, lingkungan kerja pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* juga memiliki beberapa masalah yang perlu ditangani, meliputi kawasan yang strategis memang bagus dan mudah dikunjungi, namun dengan tempat strategis ada hal yang perlu di pertimbangkan yakni tempat parkir yang apabila sedang memiliki pasien yang lumayan banyak tidak dapat memarkirkan kendaraannya dan kendaraan lebih sering dipenuhi oleh kendaraan pribadi milik karyawan yang mana seharusnya dapat menaruh kendaraan *ambulance* di depan kliniknya langsung. Kemudian tidak adanya ruang istirahat atau kantin yang tersedia di area sekitar klinik, dan tidak adanya batasan ruang area merokok bagi pengunjung yang datang hanya untuk menemani dan menunggu di dekat area sekitar klinik. Klinik Lamina *Pain and Spine Center* memiliki dua bangunan yang dimana bangunan utama digunakan untuk melayani pasien dan melakukan konsultasi langsung dengan dokter di gedung yang bertingkat, sedangkan untuk tindakan terapi pasien harus jalan keluar terlebih dahulu untuk ke area terapi dan menunggu untuk giliran terapi. Bangunan untuk area terapi dijadikan satu dengan area staf manajemen dan apabila ada kunjungan untuk menemui staf manajemen itu dijadikan satu tempat dengan pasien yang akan melakukan terapi.

Dari semua uraian permasalahan di atas dapat terlihat menurunnya tingkat kinerja karyawan karena adanya permasalahan mulai dari kurangnya disiplin kerja karyawan yang masih datang terlambat, istirahat bersama-sama atau berbarengan, berkerumun pada jam kerja, dan penggunaan atribut kerja yang tidak lengkap dan rapi. Tentunya dengan segala permasalahan ini Klinik Lamina *Pain and Spine Center* harus lebih menindaklanjuti atau memberi sanksi kepada karyawan yang masih mangkir atau tidak patuh akan peraturan di Klinik Lamina *Pain and Spine Center*. Tujuan adanya

peraturan perusahaan ialah agar pelayanan dalam melayani pasien dapat memuaskan pengunjung agar lebih merasa nyaman, tenang, dan mendapat pelayanan yang ramah. Selain untuk memberikan kepuasan dalam pelayanan pasien, Klinik Lamina *Pain and Spine Center* juga diharapkan dapat mengoptimalkan segala pencapaian target yang ingin dicapai dengan selalu menerapkan peraturan-peraturan yang membangun rasa kemauan karyawan untuk bekerja sama dalam mencapai target yang diinginkan.

Tidak hanya permasalahan disiplin kerja saja yang terdapat di Klinik Lamina *Pain and Spine Center* tetapi juga ada permasalahan lingkungan kerja, seperti ada pada uraian diatas. Lingkungan kerja yang kurang baik tentunya akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan, hal ini tentunya dapat merugikan pihak perusahaan, maka dari itu Klinik Lamina *Pain and Spine Center* harus lebih memperhatikan kondisi lingkungan kerja agar dapat memberikan kenyamanan, keamanan, dan kemudahan bagi para karyawan, seperti halnya dengan menyediakan ruang istirahat atau kantin agar karyawan tidak lagi meninggalkan jam kerja di saat masih bekerja dengan memberikan rasa nyaman dan tenang di waktu jam istirahat, dan menyediakan ruang merokok dengan memberi batasan bukan di area klinik melainkan di luar ruangan yang lebih berjarak atau di luar jangkauan area steril klinik.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dan untuk memberikan arahan serta tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini. Penulis tertarik untuk membahas masalah tentang arti penting disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan menuangkannya dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut ada beberapa rumusan masalah yang dimiliki pada penelitian ini, masalah yang dibahas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta?
2. Apakah terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta?
3. Apakah secara simultan terdapat adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang dilakukan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta?
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta?
3. Untuk mengetahui secara simultan apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta?

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik bagi peneliti maupun pihak Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta, sehingga peneliti mengharapkan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat penelitian bagi peneliti

Besar harapan peneliti terhadap penelitian ini dapat menambah wawasan serta memberikan pengalaman yang berarti dalam melakukan penelitian. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi bagi mahasiswa dan mahasiswi Universitas Bina Sarana Informatika dalam mengambil variabel dan judul yang serupa pada penelitian ini yaitu pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, namun disarankan untuk lebih mengembangkan apa yang menjadi faktor tingkat kinerja karyawan.

2. Manfaat penelitian bagi Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan sistem pelayanan, dan menjadi bahan referensi evaluasi kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta yang berlokasi di Jl. Hj. Tutty Alawiyah No.34, RT.7/RW.5, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740, sudah berdiri sejak tahun 2015. Penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2024 yang dimana penelitian ini memiliki ruang lingkup penelitian tentang salah satu faktor permasalahan dalam organisasi, yaitu kurangnya disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dibuat untuk mengetahui dan menganalisa seberapa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian dan saling berkaitan dan tidak terpisahkan dalam suatu tempat secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Sampel populasi adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dan dapat mewakili seluruh populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta yang berada di Jl. Hj. Tutty Alawiyah No.34, RT.7/RW.5, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740. Dengan jumlah karyawan yang bekerja di instansi klinik kesehatan ini berjumlah 62 orang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan dari Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh atau total *sampling*, alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi yang kurang dari 100 populasi, maka sampel penelitian ini mengambil 62 sampel yang diambil dari seluruh divisi mulai dari administrasi pendaftaran, rekam medis, keperawatan, laboratorium, radiologi, kasir, *cleaning service*, dan keamanan (*security*) karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

Penelitian ini memiliki dua variabel bebas (*independent*) yaitu Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan satu variabel terikat (*dependent*) yaitu Kinerja Karyawan (Y). Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat (*dependen*t). Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini nilainya bebas dan dinotasikan dengan simbol huruf (X). Sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, dan konsekuen. Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena terdapat variabel bebas. Variabel

dependent dalam penelitian ini nilainya terikat dan dinotasikan dengan simbol huruf (Y). Ketiga variabel ini merupakan data yang akan diolah dalam bentuk angka statistik sehingga menghasilkan permasalahan dalam penelitian ini.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini disusun dalam 5 bab, untuk memudahkan pemahaman dan peninjauan keseluruhan isi pada penelitian ini, diperlukan penyusunan sistematika yang berfungsi sebagai kerangka dan panduan penulisan. Sistematika dalam penulisan penelitian ini meliputi:

1. Bagian awal skripsi, yang mencakup halaman sampul depan, halaman judul, halaman pernyataan keaslian skripsi, halaman persetujuan publikasi karya ilmiah, halaman persetujuan dan pengesahan skripsi, halaman konsultasi skripsi, halaman pedoman penggunaan hak cipta, halaman kata pengantar, halaman abstak, halaman daftar isi, halaman daftar gambar, halaman daftar tabel, dan halaman lampiran.
2. Bagian utama pada penelitian ini terbagi menjadi beberapa bab dan sub-bab, sebagai berikut:

   BAB I PENDAHULUAN

   Bab ini mencakup adanya latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

   BAB II TINJAUAN PUSTAKA

   Bab ini berisikan hasil-hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Dalam bab ini mencakup adanya deskripsi konseptual, definisi variabel kinerja karyawan, definisi variabel disiplin

kerja, definisi variabel lingkungan kerja, penelitian yang relevan, kerangka berpikir, pengaruh antar variabel, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini mencangkup penjelasan singkat yang berisikan definisi metode penelitian, objek penelitian, lokasi dan waktu penelitian, desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini peneliti membahas profil Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta, VISI dan MISI, dan struktur organisasi. Tidak hanya pembahasan pada objek yang diteliti peneliti juga memberikan hasil penelitian yang telah di olah peneliti dengan bantuan perangkat lunak (*software*) SPSS.24 (*Statistical Package for the Social Sciences*) yang membahas hasil dari uji deskriptif, hasil uji validitas, hasil uji reliabilitas, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis, dan hasil uji koefisien determinasi.

BAB V PENUTUP

Bab ini menyajikan penutupan dengan merangkum kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Dalam bab ini, diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang bermanfaat dan kontribusi positif bagi pihak-pihak terkait.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Deskripsi konseptual merupakan bagian dari laporan penelitian yang akan berisi berbagai konsep teori yang relevan dengan judul penelitian. Isi dari deskripsi konseptual merupakan kajian berbagai teori yang relevan dengan variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Pada penelitian ini deskripsi konseptual meliputi pembahasan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang sesuai dengan judul yang akan di teliti.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2022). Marliana menjelaskan bahwa “kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan dalam mengerjakan tugasnya” (Marliana, 2023).

Dalam pandangan Pariansa “kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan atau instansi” (Hernawan, 2022). Estiningsih menambahkan bahwa “kinerja ialah suatu pencapaian

pekerjaan atau pun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu tertentu yang telah ditentukan" (Susanti & Mardika, 2021).

Berdasarkan pendapat dari beberapa sumber yang telah dijelaskan di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu nilai tinggi yang berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi atau sebagai bentuk produktivitas yang menyatakan kualitas, kuantitas, dan kontribusi karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban kerjanya dalam periode waktu tertentu. Hal ini yang membuat perusahaan selalu berupaya untuk memiliki sumber daya yang berkinerja tinggi sebagai potensi yang mampu memberikan kontribusi dengan baik dan menjalankan tugas secara optimal. Kinerja karyawan juga menjadi tolak ukur untuk menilai sejauh mana seorang karyawan dapat berkontribusi secara efektif terhadap pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, penting untuk mempertimbangkan beberapa faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan itu, kinerja karyawan suatu kombinasi dari kesempatan, kemampuan, dan usaha yang dinilai dari hasil kerja dan juga usaha yang dinilai dari hasil kerja pada tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dapat diukur dengan membandingkannya terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target, dan kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya.

2.2.2 Faktor - Faktor yang Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir terdapat beberapa faktor yang berperan dalam menentukan kinerja karyawan, antara lain (Kasmir, 2019):

1. Kemampuan dan keahlian

Keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seorang karyawan, semakin baik pula performa kerja yang dapat diselesaikan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Karyawan dengan kemampuan dan keahlian yang lebih akan menunjukkan kinerja yang lebih baik, dan sebaliknya.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki wawasan yang mendalam mengenai pengetahuan pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian sebaliknya. Jadi dapat dikatakan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rencana Kinerja

Rencana kerja yang jelas dan terstruktur akan memudahkan dalam mencapai tujuan. Yang artinya dengan adanya rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara cepat dan benar, begitu pula sebaliknya.

4. Kepribadian

Individu memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda-beda. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab penuh akan pekerjaan dan pada akhirnya akan berpengaruh pada kualitas hasil pekerjaan.

5. Motivasi Kerja

Suatu dorongan baik dari dalam diri maupun luar lingkungan kerja. Saat karyawan memiliki dorongan motivasi yang kuat dari dalam diri mereka maupun dorongan dari faktor eksternal, mereka akan lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Dorongan ini, baik yang berasal dari motivasi internal maupun eksternal, dapat meningkatkan kinerja karyawan.

6. Kepemimpinan

Tindakan pimpinan dalam mengelola dan membimbing bawahannya juga merupakan hal yang sangat penting. Kepemimpinan yang baik akan menciptakan suasana kerja yang posistif.

7. Gaya Kepemimpinan

Cara seorang pemimpin dalam berinteraksi, mengelola dan memotivasi bawahannya untuk dapat mempengaruhi semangat dan tanggung jawab yang telah diberikan.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan berperan penting dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya akan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma dalam mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipenuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau gembira, serta rasa suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan, dapat mempengaruhi hasil kerja yang baik. Ketika karyawan merasa puas atau gembira dalam menjalankan pekerjaanya, hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas hasil kerja mereka

10. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja yang mencakup aspek fisik seperti ruangan, tata letak, serta sarana dan prasarana, dan juga aspek *non* fisik seperti hubungan kerja dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan menciptakan suasana yang nyaman dan aman, serta mendukung hubungan kerja yang harmonis.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Loyalitas tercermin dalam komitmen untuk terus bekerja secara sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam situasi yang kurang baik.

12. Komitmen

Kepatuhan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan saat bekerja dapat diartikan sebagai bentuk komitmen. Komitmen juga mencakup kepatuhan karyawan terhadap janji-janji yang telah mereka buat.

13. Disiplin Kerja

Aktivitas kerja yang dilakukan dengan penuh kesungguhan sangat penting. Disiplin kerja dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti ketepatan waktu. Disiplin dalam melaksanakan tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan dengan baik akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara juga menekankan bahwa "faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*)" berikut penjelasannya (Mangkunegara, 2022):

1. Faktor Kemampuan

Kemampuan psikologis karyawan mencakup potensi intelektual (IQ) dan kemampuan praktis (pengetahuan dan keterampilan). Karyawan dengan IQ rata-rata (110-120) yang memiliki pendidikan yang sesuai dengan posisinya dan terampil dalam tugas sehari-hari cenderung lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, penting untuk menempatkan karyawan pada posisi yang sesuai dengan keahlian mereka.

2. Faktor Motivasi

Motivasi mencangkup suatu sikap yang dimiliki pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasi, mereka akan menunjukkan nilai positif dan negatif terhadap situasi kerja akan tercermin dalam sikap dan performa kerjanya.

Berdasarkan uraian para ahli di atas secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan memiliki beragam pengertian namun dapat memberikan pengaruh yang nyata bagi karyawan dalam mengerjakan setiap tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan memahami adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan atau instansi dapat menilai dan mengevaluasi apa yang menjadi menurun atau meningkatnya kinerja karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan kepadanya.

2.2.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai, mengetahui, dan memberi informasi yang dapat digunakan untuk memberi informasi apakah seseorang karyawan secara individual telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. “Penilaian kinerja merupakan suatu proses dimana perusahaan atau organisasi melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan untuk mengukur sejauh mana seorang individu karyawan sudah berkontribusi terhadap pencapaian sasaran perusahaan” (Suprihanto John, 2021). “Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman dalam bidang personalia yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi kerja para karyawan secara rutin dan teratur sehingga sangat bermanfaat bagi pengembangan karier karyawan yang di nilai perusahaan secara keseluruhan” (Parnoto Prasetio Arif, Poerwita Sary Fetty, 2021).

> Sedangkan menurut Nur'aini pada dasarnya penilai kinerja ini merupakan proses pengamatan (*observasi*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan, dimana hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja (F. Nur'aini, 2023).

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, penilaian kinerja karyawan adalah suatu penilaian yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi untuk mengevaluasi kinerja karyawan dengan dilakukannya pengamatan atau pemantauan langsung sudah sejauh mana karyawan menunjukkan prestasi kerjanya dalam kurun waktu tertentu. Hal ini tentunya membuat perusahaan atau organisasi dapat menimbang atau mengukur keahlian dan kemampuan karyawan dalam menjalankan kewajibannya selama masa bekerja.

2.2.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat diukur melalui tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, serta indikator-indikator yang berhubungan dengan aspek kinerja itu sendiri. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa dimensi dan indikator kinerja yang memungkinkan pengukuran kinerja secara efektif, sebagai berikut (Mangkunegara, 2022):

1. Kualitas Kerja

Adalah mencerminkan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk mengukur dimensi ini terdapat dua indikator yaitu:

a. Ketelitian
b. Keterampilan

2. Kuantitas Kerja

Adalah satuan jumlah *output* atau batasan maksimal yang harus dicapai oleh seorang pekerja dalam waktu yang telah ditentukan oleh pemimpin perusahaan. Dimensi kuantitas kerja diukur melalui dua indikator yaitu:

a. Kecepatan

b. Kemampuan

3. Tanggung Jawab

Kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan mencerminkan tanggung jawab mereka. Dimensi tanggung jawab ini diukur menggunakan dua indikator yaitu:

a. Hasil kerja

b. Pengambilan keputusan

4. Kerja sama

Aspek-aspek dukungan rekan kerja dan iklim psikologis yang kooperatif dapat mempengaruhi hasil individu karyawan seperti persepsi peran, sikap kerja, dan efektivitas. Sikap dan perilaku setiap karyawan yang membangun hubungan kerjasama degan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan tugas secara kolektif dapat diukur melalui dua indikator yaitu:

a. Jalinan kerja sama

b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif merujuk pada dorongan dari dalam diri karyawan untuk mengambil tindakan dalam mengatasi masalah pekerjaan tanpa menggunakan perintah dari atasan atau menunjukkan perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan

yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu:

a. Kemandirian

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat diukur dengan lima dimensi, yaitu: kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama dan inisiatif. Hal tersebut digunakan sebagai dasar pijakan untuk dapat mengetahui indikator manakah yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan dan target yang menjadi tolak ukur dalam perusahaan.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Definisi Disiplin Kerja

> Menurut Anwar Prabu Mangkunegara disiplin adalah suatu sikap mental yang terwujud dalam perilaku individu, kelompok atau masyarakat yang tercermin melalui ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah serta kode etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2019).

Noor menambahkan bahwa “disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan dirinya dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik, baik secara individual maupun kelompok” (Noor, 2023).

> Dalam pandangan Hasibuan, disiplin kerja menunjukkan suatu kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan dan norma yang ada dalam suatu organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sadar akan tugas dan tanggung jawab, bukan atas dasar paksaan. Ketaatan adalah suatu wujud dalam bentuk sikap, tingkah laku, maupun perbuatan yang sesuai dengan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2020).

Dengan demikian, berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu tindakan atas kesadaran dan kesediaan sikap seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma guna untuk mendisiplinkan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik atas tugas dan kewajibannya.

2.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Tulus Tu'u menyatakan bahwa "fungsi disiplin kerja memegang peranan penting dalam membentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan yang mendukung para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan perusahaan" (Hartatik, 2019). Berikut beberapa fungsi disiplin kerja, sebagai berikut:

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi untuk mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu. Dengan begitu, hal ini akan memperbaiki dan memperlancar hubungan yang terjalin antara individu satu dengan yang lainnya.

2. Membangun Kepribadian

Tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat membantu menciptakan suasana kerja yang tenang, tertib dan teratur. Hal ini sangat berperan dalam pembentukan kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Pelatihan dan pengembagan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kinerja individu dalam memberikan pengetahuan, ketampilan, dan pengalaman untuk membantu meningkatkan kompetensi profesional mereka.

4. Hukuman

Pendekatan disiplin yang melibatkan ancaman sanksi atau hukuman adalah suatu hal penting untuk memberikan dorongan kekuatan pada karyawan agar lebih menaati dan mematuhi aturan. Tanpa ancaman hukuman, dorongan akan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta memotivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Disiplin kerja dapat membantu membentuk sikap, perilaku, dan pola hidup yang disiplin dalam lingkungan tempat seseorang berada, termasuk di lingkungan kerja, sehingga menciptakan suasana kerja yang tertib dan teratur.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa fungsi disiplin kerja adalah untuk mengatur sikap, perilaku, dan tata kehidupan agar menjadi individu yang tertib dan teratur. Hal ini menjadikan seseorang mendapat suatu dorongan atau motivasi menjadi karyawan lebih baik lagi dalam menjalankan pekerjaannya.

2.3.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain (Sutrisno, 2020):

1. Kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin, karyawan akan cenderung lebih mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang proporsional dengan jerih payah yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

2. Keteladanan Pimpinan

Keteladanan dari seorang pemimpin amat sangat krusial, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu mengamati bagaimana pemimpin tersebut menegakkan disiplin diri dan mengendalikan ucapan, tindakan, serta sikapnya yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Pembinaan Disiplin

Tanpa adanya aturan tertulis dalam perusahaan, pastinya akan sulit untuk dapat dijadikan pegangan bersama atau terlaksana dengan baik.

4. Tindakan Pimpinan

Ketika ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, pimpinan harus berani untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang terjadi.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan memerlukan pengawasan untuk memastikan bahwa karyawan dapat melaksanakan tugas mereka dengan benar dan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan berperan penting dalam memantau kesalahan, kekurangan, dan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, serta memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan.

6. Karakter Karyawan

Karyawan memiliki karakter yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lain, hal ini akan mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka.

Sementara itu menurut Siagian, faktor disiplin kerja yang baik akan tercermin dari suasana kerja yang kondusif, yang mencakup (Siagian, 2018):

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Semangat dan inisiatif kerja karyawan dalam melakukan pekerjaan.

3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja termasuk dalam suatu keteladanan yang dimiliki seorang karyawan dan kemampuannya dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam mengendalikan dirinya sendiri atas segala ucapan, perbuatan, dan sikapnya.

2.3.4 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai ada empat indikator disiplin kerja, sebagai berikut (Noor, 2023):

1. Ketaatan terhadap absensi kerja

Merupakan dimensi yang mengukur tingkat disiplin dan umumnya rendahnya disiplin kerja di kalangan karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka tidak masuk bekerja. Dimensi kehadiran diukur dengan satu indikator, yaitu:

a. Kehadiran

2. Ketaatan terhadap aturan waktu kerja

Merupakan salah satu bentuk kepatuhan karyawan dalam melaksanakan peraturan kerja dan selalu mematuhi aturan waktu kerja yang berlaku. Dimensi ketaatan terhadap aturan waktu dapat diukur dengan tiga indikator, yaitu:

a. Jam masuk kerja
b. Jam istirahat
c. Jam pulang kerja

3. Ketaatan terhadap peraturan perusahaan

Seberapa besar tanggung jawab yang diemban oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dapat diukur melalui dimensi ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Dimensi ini dinilai menggunakan tiga indikator yaitu:

a. Cara berpakaian
b. Sopan santun
c. Kepatuhan bekerja

4. Tanggung jawab kerja

Merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin dan disiplin pekerjaan karyawan. Dimensi tanggung jawab kerja diukur dengan dua indikator, yaitu:

a. Pencapaian pekerjaan
b. Laporan kerja

Sutrisno juga menambahkan bahwa “hubungan yang harmonis antar sesama karyawan melibatkan disiplin yang baik di setiap kantor, indikator-indikator mengenai disiplin kerja” (Noor, 2023), antara lain:

1. Peraturan waktu masuk kerja, keberangkatan dan istirahat.
2. Aturan dasar tentang berpakaian dan berperilaku di tempat kerja.
3. Peraturan tentang cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit pekerjaan lain.
4. Aturan tentang apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan karyawan selama berada di kantor dan sebagainya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi dan indikator disiplin kerja adalah sebuah aturan yang menjadi dasar dalam melaksanakan dan menghormati atas ketaatan seorang karyawan dalam menjalankan dan melaksanakan tugas serta kewajibannya dalam bekerja.

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan elemen penting yang harus diperhatikan oleh manajemen perusahaan. Meskipun tidak terlibat langsung dalam proses produksi, lingkungan kerja memiliki dampak langsung terhadap karyawan dalam perusahaan. Dalam pandangan Kasmir "lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja" (Eka Wijaya & Fauji, 2021). Pandi Afandi juga menyatakan bahwa "lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya" (Eka Wijaya & Fauji, 2021).

Sedarmayanti mendefinisikan bahwa "lingkungan kerja sebagai suatu tempat kerja yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan" (Munardi, 2021). Lebih jauh Maryati mendefinisikan bahwa "lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan" (Maryadi dan Misrania, 2023) .

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencangkup semua aspek yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun *non* fisik, yang dapat mempengaruhi segala aktivitas kerja dan meningkat kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari. Menentukan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang optimal kepada

masyarakat. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

2.4.2 Aspek Lingkungan Kerja

Simanjuntak menjelaskan bahwa "lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu dapat diuraikan" (Simanjuntak, 2019) berikut uraian aspek lingkungan kerja, antara lain:

1. Pelayanan Kerja

Memberikan perhatian yang baik kepada karyawan adalah aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan. Dukungan yang baik dari perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta membantu menjaga reputasi perusahaan melalui produktivitas dan perilaku yang positif. Pada umumnya pelayanan karyawan meliputi beberapa hal, yakni:

a. Pelayanan makan dan minum
b. Pelayanan kesehatan
c. Pelayanan kamar kecil atau kamar mandi di tempat kerja, dan sebagainya.

2. Kondisi Kerja

Manajemen perusahaan sebaiknya berupaya menciptakan kondisi kerja yang optimal untuk memberikan rasa aman kepada karyawan. Kondisi kerja ini mencakup pencahayaan yang memadai, suhu udara yang sesuai, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang cukup, dan keamanan kerja karyawan.

3. Hubungan antar Karyawan

Produktivitas kerja sangat dipengaruhi oleh motivasi dan semangat kerja yang dipengaruhi oleh hubungan yang kondusif antar karyawan. Ketidakharmonisan dalam hubungan antar karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat karyawan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas kerja. Penelitian menunjukkan bahwa iklim psikologis yang kooperatif dapat meningkatkan semangat kerja yang harmonis, terutama bagi karyawan dengan motivasi intrinsik yang rendah, pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja tugas dan membantu antar pribadi.

2.4.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Pandi Afandi “lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan dalam perusahaan atau organisasi dapat berpengaruh pada prestasi kerja karyawan, ada beberapa faktor lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja”, sebagai beriku (Afandi, 2021):

1. Pencahayaan

Dengan pencahayaan yang cukup maka karyawan akan merasa lebih baik dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaannya, tidak mudah lelah dan tetap konsisten dalam melihat. Misalnya dalam pemilihan *watt* lampu yang digunakan atau menyesuaikan dengan kondisi ruangan kerja dan kebutuhan ruang kerja, dalam hal tersebut dapat dibukanya jendela yang menjadi salah satu media penerangan ruang kerja.

2. Warna

Pemilihan warna ini digunakan dalam suatu tempat kerja yang menjadi salah satu faktor efisiensi kerja seorang karyawan, pemilihan warna, dan penempatan barang-barang juga menjadi salah satu faktor pemicu stres kerja. Jika hal tersebut diciptakan

dan diterapkan dengan baik maka akan terciptanya suasana yang lebih tenang, karyawan tidak akan mudah bosan dan mencegah terjadinya stres kerja pada karyawan.

3. Suara

Kebisingan yang dapat terdengar ketika ada diruang kerja biasanya berasal dari dalam dan luar lingkungan kerja. Bisanya ketika berada di lingkungan kerja sering terdengar suara mesin printer, mesin ketik, serta kebisingan dari alat-alat atau mesin-mesin berat yang sedang beroperasi di luar ruang kerja dan lain sebagainya. Jika hal tersebut terus menerus terjadi maka akan dapat menurunkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam melakukan pekerjaannya karena terganggu akan kebisingan suara tersebut.

4. Udara atau Kelembapan

Faktor ini tidak boleh diabaikan, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan kondisi suhu udara dan kondisi kelembapan udara yang tercipta dalam suatu ruangan kerja untuk kebaikan dan kesehatan karyawan. udara yang tidak baik dalam lingkungan kerja akan berdampak buruk bagi karyawan, ketika hal tersebut membawa dampak buruk bagi karyawan maka akan berdampak buruk pula pada perusahaan atau organisasi tersebut.

2.4.4 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti berpendapat bahwa “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja *non* fisik. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa indikator-indikator yang harus diperhatikan”, yaitu (Munardi, 2021):

1. Lingkungan kerja fisik

   a. Pencahayaan

   Adalah elemen penting dalam lingkungan kerja, karena dapat meningkatkan efisiensi visual dan produktivitas pekerja. Pencahayaan yang tepat membantu mengurangi kelelahan dan meningkatkan keselamatan serta kesehatan pekerja.

   b. Sirkulasi ruang kerja

   Oksigen adalah gas esensial yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidup, terutama dalam proses metabolisme. Udara dianggap tercemar ketika kadar oksigen di dalamnya menurun dan bercampur dengan gas atau bau berbahaya yang dapat membahayakan kesehatan tubuh.

   c. Tata letak ruang kerja

   Pengaturan tata letak ruang kerja yang optimal dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Penataan yang baik mencakup aspek seperti pencahayaan, suhu ruang, dan tata letak kelengkapan alat yang dapat mempengaruhi konsentrasi dan produktivitas karyawan.

   d. Dekorasi

   Hal ini memiliki kaitan erat dengan pengaturan warna yang baik, karena itu tidak hanya berhubungan dengan hasil akhir dari ruang kerja, tetapi juga melibatkan cara mengatur tata letak, skema warna, perlengkapan, dan elemen lainnya untuk mendukung aktivitas kerja.

   e. Suara atau kebisingan

   Untuk dapat bekerja dengan efektif diperlukan konsentrasi yang baik. Dengan adanya suara bising dalam bekerja sebaiknya dihindari, agar pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien dan produktivitas kerja dapat meningkat.

f. Fasilitas

Fasilitas amat sangat penting bagi karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan tugas di perusahaan. Dengan adanya fasilitas kerja yang lengkap, meskipun tidak baru dapat mendukung kelancaran proses kerja. Fasilitas dan infrastruktur kantor yang memadai berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja karyawan.

2. Lingkungan kerja *non* fisik

a. Hubungan dengan pimpinan

Hubungan ini harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat di antara individu masing-masing.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang harmonis dan tanpa saling intrik (penyebar kabar bohong) di antara sesama rekan kerja, merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi karena adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan, begitu pun sebaliknya.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman dan aman diperlukannya beberapa indikator seperti pencahayaan, suhu ruang, tata warna, kesediaan alat kerja, serta hubungan antar rekan kerja dan atasan. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, menjalin hubungan yang harmonis, terciptanya rasa kekeluargaan dan hubungan kerja yang baik.

2.5 Penelitian yang Relevan

Tabel II. 1
Penelitian yang Relevan

No.	Peneliti	Judul	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1.	Mukhamad Ilham (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Rayon.	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Fisik 3. Kinerja Karyawan	-	Terdapat temuan dari penelitian ini dengan menggunakan SmartPLS (*Partial Least Square*) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan koefisien estimasi sebesar 0,625 dan t-statistik sebesar 6,441 melebihi nilai t-tabel dengan nilai sebesar 1,96 dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan koefisien estimasi sebesar 0,360 dan t-statistik sebesar 2,933 lebih besar dari nilai t-tabel dengan nilai sebesar 1,96.

No.	Peneliti	Judul	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
2.	Friska Simanjuntak, Achmad Tarmizi dan Didin Hikmah Perkasa (2023)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PT. Antilope Madju Puri Indah)	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan	Temuan dari hasil penelitian dengan 100 responden dan menggunakan Smart-PLS (*Partial Least Square*) pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan, sementara sebagian variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Alvonso Fanisius Gorang, Hermayanti, dan Theresia Lounggina Luisa Peny (2022)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja	Terdapat temuan dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan uji t sebesar 0.034,

					sementara lingkungan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi uji t sebesar 0.220
4.	Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, dan Dadang Krisdianto (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Karoseri Meizam *Body Repair*	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	-	Temuan atas hasil penelitian dengan metode *non probabilty sampling* dengan teknik pengambilan sampel jenuh menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

No.	Peneliti	Judul	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
5.	Sri Lestari dan Dilla Afifah (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardena Artha Mulia	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	1. Pelatihan Kerja	Terdapat temuan dari penelitian ini dengan sampel 50 karyawan di uji secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.108 > 0.05 dan t_{hitung} 1.639 < 1.678, sedangkan pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 dan t_{hitung} 5.112 > 1.678
6.	Lina Marliana dan Wenny Desty Febrian (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja Kinerja Karyawan	1. Budaya Organisasi 2. Motivasi Kerja	Terdapat temuan dari hasil penelitian ini yang di uji dengan menggunakan program software SPSS V.26 dengan sampel yang

		pada Anjungan Lampung TMII			berjumlah 50 karyawan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Anjungan Lampung TMII.
7.	Anggreany Hustia (2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang	1. Disiplin Kerja 2. Kinerja Karyawan	Motivasi Kerja	Temuan hasil penelitian dengan penggunaan *software* SPSS V.25 dengan sebanyak 56 responden menunjukkan bahwa benar disiplin kerja dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin

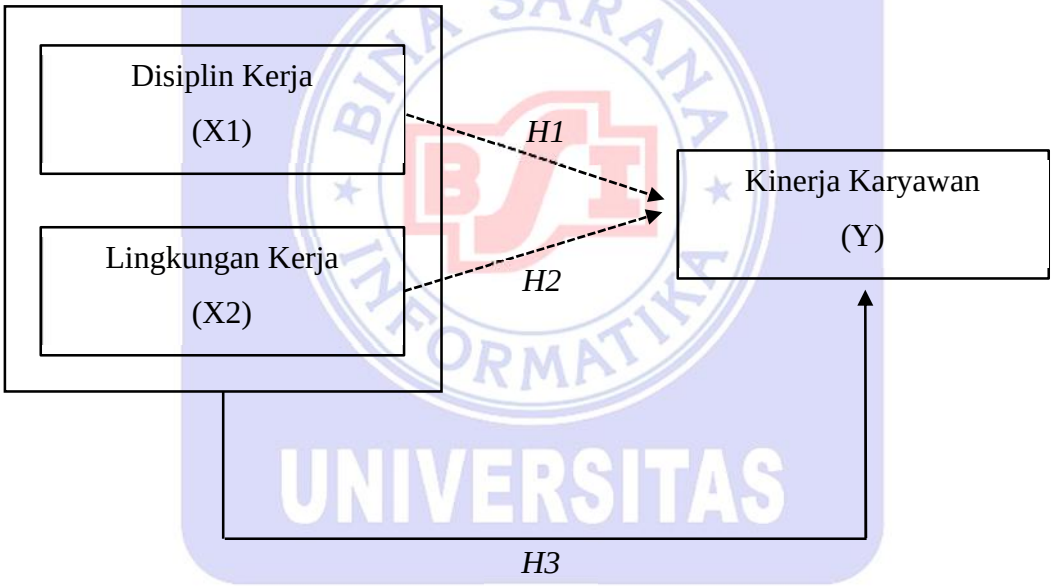
					Palembang berdasarkan uji F dan uji t dengan tingkat keyakinan 90%.
8.	Angelin Kantohe (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PUDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Motivasi Kerja 2. Kepuasan Kerja	Terdapat temuan dari hasil penelitian dengan bantuan *software* SPSS V.29 dengan responden sebanyak 118 menunjukkan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PUDAM Tirta Satria Kabupaten Banyumas.
9.	Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Motivasi Kerja	Hasil temuan pada penelitian ini dengan metode asosiatif kausal dan teknik sampling jenuh sebanyak 76 responden menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan

		Kabupaten Sleman			motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman.
10.	Yeni Setiani dan Wenny Desty Febrian (2023)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta	1. Lingkungan Kerja 2. Kinerja Pegawai	1. Pelatihan Kerja 2. Kepuasan Kerja	Hasil penelitian dengan bantuan *software* SPSS V.26 dengan sebanyak 45 responden menunjukkan bahwa pelatihan kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Indomarco Prismatama Jakarta

No.	Peneliti	Judul	Variabel		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
11.	Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bahtera Bahari *Shipyard*	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Pegawai	1. Komunikasi 2. Motivasi Kerja	Hasil penelitian dengan 114 responden menyatakan bahwa disiplin kerja, komunikasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Riswanda Imawan Firdaus dan Roziana Ainul Hidayati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT.Moya Kasri Wira Jatim	1. Disiplin Kerja 2. Lingkungan Kerja 3. Kinerja Karyawan	1. Kompensasi	Hasil penelitian dengan teknik sampling jenuh menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Melalui kerangka berpikir, peneliti berusaha memberikan argumentasi berdasarkan logika atas dasar teori yang telah dipelajari kepada sesama ilmuwan. Dengan kata lain kerangka berpikir merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi obyek permasalahan yang dirumuskan dalam hipotesis dengan menjelaskan keterkaitan antar variabel dan menghubungkan hasil penemuan dengan teori-teori yang relevan.



Gambar II. 1
Kerangka Berpikir

Keterangan:

(X1) : Variabel Bebas Disiplin Kerja (*Independent*)

(X2) : Variabel Bebas Lingkungan Kerja (*Independent*)

(Y) : Variabel Terikat Kinerja Karyawan (*Dependent*)

: Pengaruh secara Parsial (uji t)

: Pengaruh secara Simultan (uji F)

2.7 Pengaruh Antar Variabel

2.7.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seorang karyawan atau pegawai untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan. Jika seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka karyawan tersebut tidak akan melanggar peraturan perusahaan seperti kehadiran dan tanggung jawab profesional guna menumbuhkan semangat kerja. Semakin tinggi disiplin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapai.

Hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan oleh Mukhamad Ilham (2019), Anggreany Hustia (2020), Riswanda Imawan Firdaus dan Roziana Ainul Hidayati (2020), Alvonso Fanisius Gorang, Hermayanti, dan Theresia Lounggina Luisa Peny (2022), Lina Marliana dan Wenny Desty Febrian (2023), dan Angelin Kantohe (2023) menyatakan bahwa variabel disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, baik dari aspek fisik maupun *non* fisik yang tidak berhubungan langsung dengan lingkungan kerja. Apabila seorang karyawan sudah merasa nyaman dengan lingkungan kerja di sekitarnya seperti terjalinnya hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja yang harmonis, tentunya hal ini akan berpengaruh pula terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi lingkungan kerja yang harmonis dan kekeluargaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Terdapat hasil temuan penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018), Mukhamad Ilham (2019), Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, dan Dadang Krisdianto (2021), Friska Simanjuntak, Achmad Tarmizi dan Didin Hikmah Perkasa (2023), Yeni Setiani dan Wenny Deasty Febrian (2023), Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.7.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kinerja karyawan. Mendisiplinkan kerja yang baik dapat dilihat dari daftar kehadiran, tanggung jawab dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dari lingkungan fisik maupun lingkungan *non* fisik tentunya akan berdampak dalam segala aktivitas karyawan mengerjakan tugas dan kewajibannya. Jika kedua faktor penentu ini terlaksana dan diterapkan oleh setiap karyawan maka, tentunya akan berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal ini akan berpengaruh pula terhadap pencapaian dan target yang dicapai oleh perusahaan.

Hasil temuan dalam penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan oleh Mukhamad Ilham (2019), Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora (2022), dan Angelin Kantohe (2023), menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.8 Hipotesis

Menurut Sugiyono “hipotesis merupakan jawaban dugaan sementara terhadap rumusan masalah dalam masalah penelitian, karena jawaban atas rumusan masalah dilakukan berdasarkan teori yang relevan dan logika berpikir, belum dibuktikan berdasarkan fakta-fakta empiris.” (Sugiyono, 2020)

Berdasarkan rumusan masalah, landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka berpikir maka hipotesis yang akan digunakan adalah sebagai berikut ini:

1. Apakah terdapat adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta?

H_1 : adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

H_0 : tidak adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

2. Apakah terdapat adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta?

H_2 : adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

H_0 : tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

3. Apakah terdapat adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta?

H_3 : adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

H_0 : tidak adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Metode Penelitian

Metodologi penelitian menurut Sugiyono “diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan tertentu” (Sugiyono, 2020). Hal ini dapat dikatakan bahwa metode penelitian adalah langkah-langkah ilmiah yang terstruktur dan hati-hati untuk mencari tahu, mengumpulkan fakta, menganalisis dan menentukan suatu jawaban atas permasalahan yang ada di dalam ilmu pengetahuan secara efektif dan efisien.

3.2 Objek Penelitian

Objek penelitian adalah variabel yang dapat diukur dan akan diteliti oleh penulis. Dalam penelitian ini, fokus objek yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk melihat apakah terdapat pengaruh dalam kinerja karyawan.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta di Jl. Hj. Tutty Alawiyah No.34 Rt.07 Rw.05, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini mulai dari tanggal 7 Oktober 2024 sampai 28 Desember 2024.

3.4 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan pola, perencanaan dan strategi penelitian yang berfungsi untuk menjawab pertanyaan atau masalah dalam penelitian. Desain penelitian ini menggunakan desain penelitian kausalitas, yang tujuan untuk menyelidiki kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Desain kausalitas dirancang untuk mengeksplorasi pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya, dengan mempertimbangkan struktur kausal dan mekanisme data yang hilang, serta memungkinkan penerapan kalkulus kausal dalam estimasi efek kausal. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif di mana penelitian ini untuk melakukan identifikasi pengaruh variabel bebas (*Independent*) yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat (*Dependent*) yaitu kinerja karyawan.

3.5 Populasi dan Sampel

3.5.1 Populasi

Menurut Sugiyono “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2020). Sementara menurut Ridwan “populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian” (Sugiyono, 2020)

Berdasarkan klasifikasinya, dari pengertian di atas tersebut dapat dikaitkan dengan penelitian ini maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah 62 karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

3.5.2 Sampel

> Menurut Sugiyono “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi yang mewakili” (Sugiyono, 2020).

Sedangkan menurut Somantri mengemukakan “sampel adalah bagian kecil dari anggota populasi yang di ambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya” (Sugiyono, 2020). Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Adapun yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu sejumlah 62 karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

3.5.3 Teknik Penarikan Sampel

Menurut Sugiyono “teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik sampling yang digunakan” (Sugiyono, 2020). Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. *Probability Sampling*

Adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, teknik ini meliputi:

a. *Simple Random Sampling*

Simple (*sederhana*), pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

b. *Proportionate Stratified Random Sampling*

Teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Misalnya jumlah karyawan dalam organisasi mempunyai latar belakang pendidikan yang berstrata proporsional.

c. *Disproportionate Stratified Random Sampling*

Teknik yang digunakan untuk menentukan sampel, apabila populasi berstrata tetapi kurang proporsional.

d. *Cluster Sampling* (area)

Teknik sampling daerah yang digunakan untuk menentukan sampel apabila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas. Misalnya penduduk dari suatu negara, provinsi atau kabupaten.

2. *Non Probability Sampling*

Adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, teknik ini meliputi:

a. *Sampling* Sistematis

Adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut.

b. *Sampling* Kuota

Adalah teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.

c. *Sampling Aksidental*

Adalah teknik penentuan sampel berdasarkan bentuk, yaitu siapa saya yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, apabila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data.

d. *Sampling Purposive*

Adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, bukan secara acak. Misalnya penelitian tentang makanan, maka sampel datanya adalah orang yang ahli makanan.

e. *Sampling* Jenuh

Adalah teknik penentuan sampel, apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

f. *Snowball Sampling*

Adalah teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian membesar. Dalam penentuan sampel ini, biasanya akan dipilih satu atau dua orang, tetapi karena dengan dua orang ini dirasa belum lengkap terhadap data yang diberikan, maka peneliti mencari orang lain yang dipandang lebih tahu dan dapat melengkapi data yang diberikan oleh dua orang sebelumnya, begitu pun seterusnya.

Berdasarkan pengertian di atas maka pengambilan sampel pada karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta yaitu menggunakan teknik penarikan sampel melalui *Non probability Sampling* dengan teknik Sampling Jenuh, karena semua anggota populasi akan dijadikan sampel.

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono “operasional variabel adalah elemen atau nilai yang berasal dari objek atau kegiatan yang memiliki ragam variasi tertentu yang kemudian akan ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2020).

Berdasarkan objek penelitian dan metode penelitian yang digunakan, maka di bawah ini diungkapkan operasional variabel penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*), yang sering disebut juga sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Variabel bebas (*independent*) dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

2. Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel ini sering disebut juga sebagai variabel *output, kriteria, konsekuen*. Variabel terikat (*dependent*) dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kinerja karyawan (Y).

Berikut tabel operasional pada variabel kinerja karyawan (Y):

Tabel III. 1
Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	No. Butir
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1. Ketelitian 2. Keterampilan	1. Dalam bekerja saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. 2. Saya terus berusaha untuk menjalankan tugas dengan baik, sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	1, 2
	Kuantitas Kerja	3. Kecepatan 4. Kemampuan	3. Saya bekerja dengan cekatan dan cepat dalam melayani dan menanggapi setiap pelayanan. 4. Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengabaikan pekerjaan utama.	3, 4
	Tanggung Jawab	5. Hasil kerja 6. Mengambil keputusan	5. Dalam bekerja saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal. 6. Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada.	5, 6
	Kerjasama	7. Jalinan kerja sama 8. Kekompakan	7. Saya menjalin komunikasi kerja sama yang baik dengan rekan kerja. 8. Saya mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	7, 8
	Inisiatif	9. Kemandirian	9. Jika terjadinya masalah saya akan menghadapi dan menyelesaikan dengan kemampuan pengetahuan yang saya miliki.	9

Sumber: (A. P. Mangkunegara, 2022)

Berikut tabel operasional pada variabel disiplin kerja (X1):

Tabel III. 2
Operasional Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	No. Butir
Disiplin Kerja (X_1)	Ketaatan terhadap absensi kerja	1. Kehadiran	1. Saya selalu hadir, izin atau sakit dengan memberikan keterangan yang telah disepakati perusahaan.	1
	Ketaatan terhadap aturan waktu kerja	2. Jam masuk kerja 3. Jam istirahat 4. Jam pulang kerja	2. Saya selalu masuk kerja tepat waktu sesuai jam kerja. 3. Di tempat saya bekerja telah disediakan jam istirahat. 4. Perusahaan mengizinkan karyawan untuk pulang kerja setelah menyelesaikan aktivitas pekerjaan.	2, 3, 4
	Ketaatan terhadap peraturan perusahaan	5. Cara berpakaian 6. Sopan santun 7. Kepatuhan bekerja	5. Saya selalu menggunakan seragam kerja yang bersih, wangi, rapi dan atribut tanda pengenal di dalam perusahaan. 6. Dalam pelayanan saya selalu menerapkan sikap sopan santun kepada siapa pun. 7. Setiap bekerja saya selalu menaati dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	5, 6, 7
	Tanggung Jawab	8. Pencapaian pekerjaan 9. Laporan kerja	8. Menurut pengamatan saya, saya telah memberikan kepuasan pelayanan dalam bekerja. 9. Setiap bekerja saya selalu menyelesaikan dan memberikan hasil laporan kerja.	8, 9

Sumber: (Rivai dalam Noor, 2023)

Berikut tabel operasional pada variabel lingkungan kerja (X2):

Tabel III. 3
Operasional Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	No. Butir
Lingkungan Kerja (X_2)	1. Lingkungan fisik	1. Pencahayaan 2. Sirkulasi ruangan kerja 3. Tata letak ruang kerja 4. Dekorasi 5. Suara atau kebisingan 6. Fasilitas	1. Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup baik. 2. Sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan sangat baik membuat saya merasa nyaman. 3. Dari segi letak ruang kerja saya sudah tertata dengan baik. 4. Dekorasi di ruang kerja saya sudah cukup baik. 5. Lingkungan kerja yang kondusif membuat saya nyaman dalam bekerja. 6. Sarana dan prasarana kerja yang memadai membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas.	1, 2, 3, 4, 5, 6
	2. Lingkungan *non* fisik	7. Hubungan dengan pimpinan 8. Hubungan dengan rekan kerja	7. Hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik dan harmonis. 8. Sesama rekan kerja saling mendukung dan membangun hubungan kerja yang baik.	7, 8

Sumber: (Munardi, 2021)

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Kualitas data hasil penelitian dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu kualitas instrumen penelitian dana kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkaitan dengan validitas dan reliabilitas instrumen tersebut, sedangkan kualitas pengumpulan data berhubungan dengan ketepatan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu, meskipun instrumen telah teruji validitas dan reliabilitasnya, data yang dihasilkan mungkin tidak valid dan reliabel jika instrumen tersebut tidak digunakan dengan tepat dalam proses pengumpulan data.

3.7.1 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data yang diperoleh langsung dari responden berupa jawaban dari kuesioner” (Sugiyono, 2020). Menurut Sugiyono “kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya” (Sugiyono, 2020).

3.7.2 Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono mengemukakan “bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya” (Sugiyono, 2020). Berikut beberapa cara pengumpulan data:

1. Pengamatan (*Observation*)

Dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta untuk memperoleh gambaran yang nyata.

2. Wawancara (*Interview*)

Dengan melakukan tanya jawab dengan orang-orang atau badan yang mempunyai kaitan atau hubungan antara disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta, untuk memperoleh data yang akurat.

3. Kuesioner (angket)

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

4. Gabungan ketiganya

Teknik ini digunakan bila ingin mendapatkan data yang lengkap, akurat dan konsisten.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner (angket), dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden terkait disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta, kepada orang atau bagian yang terkait dengan masalah tersebut. Untuk menilai tanggapan responden maka penulis menggunakan skala *Likert* yaitu dengan menghitung bobot setiap pertanyaan.

3.7.3 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono “skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya *interval* yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif” (Sugiyono, 2020).

Dalam melakukan skala pengukuran, penulis menggunakan skala *Likert.* Menurut Sugiyono “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial” (Sugiyono, 2020). Dalam studi ini, peneliti telah secara khusus mendefinisikan fenomena sosial

sebagai variabel penelitian. Variabel ini kemudian diukur menggunakan skala *Likert* yang diuraikan menjadi indikator-indikator variabel. Indikator-indikator variabel ini berfungsi sebagai dasar untuk merancang item-item instrumen, yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Kemudian nilai pada item-item tersebut akan dijadikan variabel penilaian skor jawaban responden dalam alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel III. 4
Penarikan Data dengan Skala *Likert*

Skala	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2020)

3.8 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang diterapkan telah ditentukan dengan jelas, yaitu difokuskan untuk menjawab pertanyaan penelitian atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini. Pemilihan teknik statistik yang tepat sangat bergantung pada pertanyaan spesifik yang ingin dijawab dan jenis data yang dimiliki. Untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif ini, maka teknik analisis data yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependent*) yang dibantu dengan menggunakan program SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + e}$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Lingkungan Kerja

e = *Error Term*

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam analisis penelitian ini bersumber dari jawaban dalam kuesioner (angket). Oleh karena itu, semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga analisa tersebut diberi nilai agar menjadi data kuantitatif.

3.8.1 Analisis Data Deskriptif

Menurut Sugiyono “analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi” (Sugiyono, 2020). Data deskriptif dalam penelitian ini mencakup penyajian informasi melalui berbagai metode seperti tabel, grafik, diagram lingkaran, dan *pictogram*. Selain itu, data ini juga melibatkan perhitungan statistik seperti *modus*, *mean*, atau *median*, serta perhitungan desil dan persentil. Penyebaran data dapat dianalisis melalui perhitungan rata-rata dan deviasi standar, serta perhitungan persentase.

3.8.2 Uji Instrumen

Uji instrumen suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam atau sosial yang diamati. Uji instrumen dalam penelitian ini digunakan untuk memeriksa validitas serta reliabilitas yang dilaksanakan terhadap data riset yang telah dikumpulkan melalui kuesioner yang telah di isi oleh responden. Oleh karena itu, meskipun data kuesioner sudah dikumpulkan namun tetap harus menguji tes validitas serta reliabilitas sebelum digunakan untuk riset.

3.8.2.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menentukan apakah pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat dapat dianggap sah atau tidak. Sebuah kuesioner dianggap sah jika pernyataannya mampu mengungkapkan dan menjelaskan masalah yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas tidak hanya bergantung pada sifat statistik dari tes, tetapi juga pada sejauh mana bukti empiris mendukung interpretasi skor untuk menggunakan yang dimaksudkan. Oleh karena itu, untuk menguji tes validitas dalam menunjukkan seberapa jelas pengujian menyatakan hasil yang diinginkan.

Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan korelasi *bivariate* (*spearman correlation*). Pengujian ini menggunakan dua sisi (*two-tailed*) dengan taraf signifikan 5%. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1. Item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan valid) jika r hitung > r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).
2. Item-item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor atau nilai total (dinyatakan tidak valid) jika r hitung < r tabel (uji 2 sisi dengan signifikansi 0,05).

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau cocok adalah jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengetahui instrumen tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada *respondence*. Instrumen yang *reable* memiliki kriteria data yang dapat dipercaya sehingga data tersebut baik dan dapat dilanjutkan untuk penelitian. Ada beberapa cara untuk melihat instrumen suatu data reliabilitas:

1. *Cronbach's Alpha*

Metode pengujian reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha* yang digunakan untuk mengukur batasan bawah nilai reliabilitas suatu variabel. Aturan (*Rule of thumb*) yang digunakan untuk nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6 atau 60%, maka instrumen dapat dikatakan *reliabel.*

2. *Composite Reliability*

Metode pengujian reliabilitas dengan *Composite Reliability* digunakan untuk mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu variabel. *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu variabel. Aturan (*Rule of thumb*) yang digunakan untuk nilai *Composite Reliability* > 0.7 atau 70%, maka instrumen dapat dikatakan *reliabel.*

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan instrumen data reliabilitas *Chronbach's Alpha* 60%, dimana pengukuran uji reliabilitas ini menggunakan skala 0 sampai 100 yang mana mengarah pada konsistensi dan stabilitas alat pengukuran, dengan mengasumsikan bahwa semua item dalam skala berpengaruh sama.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan dengan tujuan agar dapat mengetahui apakah variabel yang akan di uji telah memenuhi syarat asumsi klasik. Menurut Imam Ghozali "untuk menentukan ketepatan model perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yaitu terdiri dari, uji normalitas, uji multikolonieritas, uji heterokedasitas, dan uji linearitas" (Ghozali, 2017).

3.8.3.1 Uji Normalitas

Menurut Imam Ghozali "uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel *independent* dan variabel *dependent* atau keduanya memiliki distribusi normal atau tidak" (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik normalitas dengan menggunakan dua cara, yaitu:

1. Uji Normalitas dengan menggunakan grafik

Uji normalitas menggunakan analisis grafik dengan histogram normal *probability test.*

2. Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Uji *Kolmogorov-Smirnov* merupakan pengujian normalitas yang banyak dipakai, terutama adanya SPSS. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi di antara satu pengamat dengan pengamat yang lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik. Standar hasil uji *Kolmogorov-Smirnov,* meliputi:

a. jika nilai *probability* > 0,05 (lebih besar dari 5%), maka data dapat dikatakan data berdistribusi normal.
b. Jika nilai *probability* < 0,05 (lebih kecil dari 5%), maka dapat dikatakan data tidak berdistribusi normal.

3.8.3.2 Uji Multikoliniearitas

Menurut Imam Ghozali "uji multikolinieraitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya pengaruh yang tinggi atau sempurna antar variabel *independent*" (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel *independent*.

Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF). Pengujian multikoliniearitas dengan *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF) untuk mendeteksi adanya pengaruh antar variabel bebas dalam model regresi. *Tolerance* mengukur variabel *independent* terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel *independnent* lainnya, sedangkan *Variance Inflation Factor* (VIF) mengukur seberapa besar kenaikan ragam dari koefisien penduga regresi.

Untuk menentukan apakah terjadinya Multikoliniearitas dapat membandingkan nilai *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF) dengan ketentuan, sebagai berikut:

a. Jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka tidak terjadi multikoliniearitas.
b. Jika nilai *Tolerance* < 0,10 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10, maka terjadi multikoliniearitas.

3.8.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Imam Ghozali "uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan lain pada model regresi" (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah tidak adanya heteroskedastisitas.

Heteroskedasitas merupakan salah satu faktor yang menyebabkan model regresi linier sederhana tidak efisien dan akurat, juga mengakibatkan penggunaan metode kemungkinan maksimum dalam mengestimasi parameter (koefisien) regresi akan terganggu. Ada beberapa cara mendeteksi adanya heterokedastisitas, antara lain:

1. Uji Heteroskedastisitas dengan Metode Grafik

Uji heteroskedastisitas dengan metode grafik pada SPSS dengan mengamati *Scatterplott*.

2. Uji Heteroskedasitas dengan Metode *Glejser*

Salah satu cara mendeteksi adanya heteroskedasitas dilakukan dengan cara meregresikan variabel-variabel bebas terhadap nilai mutlak residualnya disebut dengan metode *Glejser*. Pengujian Heteroskedasitas dengan uji *Glejser* dapat dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

a. Jika nilai signifikansi antar variabel *independent* dengan absolut residual > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedasitas.
b. Jika nilai signifikansi antar variabel *independent* dengan absolut residual < 0,05 maka terjadi heteroskedasitas.

UNIVERSITAS

3.8.3.4 Uji Linearitas

Menurut Imam Ghozali “uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak” (Ghozali, 2018). Uji linearitas ini bertujuan untuk mengetahui variabel-variabel mempunyai hubugan yang linear atau tidak. Pengambilan Keputusan uji linearitas dengan nilai Sig. *Deviation from Linearity* dengan taraf signifikan, dengan dasar pengambilan Keputusan:

a. Jika Sig. *Deviation from Linearity* < 0,05 maka tidak terdapat hubungan linear antara variabel X (bebas) dan variabel Y (terikat).

b. Jika Sig. *Deviation from Linearity* > 0,05 maka terdapat hubungan linear antara variabel X (bebas) dan Variabel Y (terikat).

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji pada penelitian ini menggunakan pengukuran secara parsial dan simultan untuk pengukuran hipotesis (Uji Regresi Linier Berganda, Uji Koefisien Determinasi (R^2) Simultan dan Parsial, Uji T dan Uji F). Dengan memakai perangkat lunak (*software*) SPSS, berikut rancangan pengujian hipotesis untuk menyadari apakah terdapat pengaruh di antara variabel *independent* dan variabel *dependent*.

3.8.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Imam Ghozali "analisis regresi linier berganda adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*)" (Ghozali, 2018). Dengan persamaan ekonometrika sebagai berikut:

$$\boldsymbol{Y = \alpha + \beta 1\ X_1 + \beta 2\ X_2 + e}$$

Keterangan:

Y	= variabel terikat atau *dependent*
X_1 dan X_2	= variabel bebas atau *independent*
α	= konstanta atau kemiringan *slope*
β_1, β_2	= koefisien
e	= *error term*

Suatu permodelan dikatakan regresi linier apabila memenuhi syarat-syarat, sebagai berikut:

1. Jumlah sampel antara variabel *dependent* dan *independent* sama
2. Hanya satu Variabel terikat Y
3. Nilai residualnya terdistribusi normal

3.8.4.2 Uji t (Uji secara Parsial)

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan pengujian secara parsial (uji t). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui secara terpisah atau parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Menurut Imam Ghozali "uji statistik t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* secara individual dalam menerangkan variasi variabel *dependen*" (Ghozali, 2018). Untuk nilai hitung uji t dapat menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \beta 1 \,/\, set(\beta 1)$$

Keterangan:

t = mengikuti fungsi t dengan derajat kebebasan (df)

$\beta 1$ = koefisien regresi masing-masing variabel.

set($\beta 1$) = standar *error* masing-masing variabel.

Uji t dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}, pada tingkat signifikan 5% dengan kriteria penguji yang digunakan, sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai *sig.* > 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya tidak ada pengaruh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara signifikan.

2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai *sig.* < 0.05 maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya terdapat pengaruh antar variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara signifikan.

3.8.4.3 Uji F (Uji secara Simultan)

Pengujian hipotesis pada penelitian ini juga menggunakan pengujian secara simultan (uji F). Pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersamaan mempengaruhi variabel terikat. Menurut Imam Ghozali "uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* yang dimasukkan dalam moleh mempunyai pengaruh secara keseluruhan terhadap variabel *dependent*" (Ghozali, 2018). Untuk nilai hitung uji F dapat menggunakan rumus, sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien regresi

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel *independent*

Pengujian ini sering disebut pengujian signifikansi keseluruhan terhadap garis regresi yang ingin menguji apakah variabel *dependent* secara linier terpengaruhi terhadap kedua variabel *independent* dengan menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%. Adapun kriteria pengujian yang digunakan, sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai *Sig.* > 0.05 maka H0 diterima dan H1 ditolak yang artinya variabel bebas (*independen*) tidak mempengaruhi variabel terikat (*dependent*) secara signifikan.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai *Sig.* < 0.05 maka H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya variabel bebas (*independen*) mempengaruhi variabel terikat (*dependen*t) secara signifikan.

3.8.4.4 Uji Koefisien Determinasi Parsial

Menurut Imam Ghozali "uji koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *dependent*" (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Nilai (R^2) yang kecil (mendekati 0) berarti kemampuan variabel-variabel *Independent* (disiplin kerja dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel *dependent* (kinerja karyawan) amat terbatas. Sedangkan jika, nilai (R^2) mendekati satu berarti variabel-variabel *independent* memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel *dependent.*

Koefisien determinasi secara parsial digunakan untuk menentukan faktor manakah yang paling berpengaruh dari salah satu variabel *independent* disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel *dependent*, yaitu kinerja karyawan (Y) secara individual. Untuk menilai sejauh mana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah, rumus yang digunakan sebagai berikut:

KD = B X Zero Order X 100%

Keterangan:

B = Beta (nilai *standardized coefficients*)

Zero Order = Matrix korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

Adapun kriteria pengujian koefisien determinasi secara parsial, sebagai berikut:

1. Jika KD mendekati nol (0), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan lemah.
2. Jika KD mendekati satu (1), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan kuat.

3.8.4.5 Uji Koefisien Determinasi Simultan

Koefisien determinasi secara simultan digunakan untuk mengetahui secara bersama-sama seberapa besar pengaruh variabel *independent* disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan (Y). Nilai yang besar menunjukkan variabel *independent* mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel *dependent.* Berikut rumus yang digunakan untuk mengetahui koefisien determinasi secara simultan:

$$\mathbf{KD = R^2 \ X \ 100\%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = Kuadrat koefisien korelasi berganda

Adapun kriteria pengujian koefisien determinasi secara simultan, sebagai berikut:

1. Jika KD mendekati nol (0), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan lemah.
2. Jika KD mendekati satu (1), artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dikatakan kuat.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sebab akibat dari pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta. Hasil penelitian yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisi pada bab ini dengan menggunakan satu metode yaitu menggunakan *software* IBM SPSS 24 *for windows*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum objek penelitian, evaluasi model, pengujian hipotesis dan pengujian signifikasi hubungan simultan dan parsial. Analisis ini dilakukan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain itu, bab ini juga akan menyajikan karakteristik responden, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

4.1 Profil Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta

Klinik Lamina *Pain and Spine Center* berdiri sejak tahun 2015 dan beralamat di Jl. Hj. Tutty Alawiyah No.34 Rt.07 Rw.05, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740. Lamina *Pain and Spine Center* sudah melayani pelayanan kesehatan terpadu dan menjadi pusat pelayanan kesehatan terbaik untuk berbagai masalah nyeri dan tulang belakang di Jakarta. Lamina *Pain and Spine Center* memiliki fasilitas ruang tunggu, ruang poli, dan kamar rawat inap. Selain itu Lamina *Pain and Spine Center* juga memiliki 7 poliklinik, yaitu poliklinik spesialis bedah saraf, poliklinik spesialis penyakit dalam, poliklinik spesialis rehab medik, poliklinik spesialis akupuntur, poliklinik spesialis *anasthesi*, poliklinik saraf, dan poliklinik *wellness*. Lamina *Pain and Spine Center* memiliki 14 dokter spesialis yang

di bentuk menjadi 4 tim dokter di antaranya, tim dokter spesialis bedah saraf dengan 5 dokter spesialis bedah saraf, tim dokter spesialis anastesi dan rehabilitasi medik dengan 1 dokter anastesi dan 3 dokter spesialis rehabilitas medik, selanjutnya ada tim dokter *wellness* dengan 1 dokter spesialis akupuntur dan 2 dokter *wellness clinic functional and integrative medicine*, dan yang terakhir ialah tim dokter spesialis penyakit dalam dan saraf dengan masing-masing memiliki 1 dokter spesialis.

Lamina *Pain and Spine Center* juga memiliki *patella* klinik sebagai pusat terapi dan kaki di Jakarta yang mengkolaborasikan beberapa bidang ilmu kedokteran yakni kedokteran fisik, rehabilitasi dan *anasthesi* yang didukung dengan alat-alat mutakhir mulai dari, *athroskopi* (prosedur medis yang dilakukan untuk mendiagnosis dan mengobati masalah pada sendi), laser, *radiofrekuensi* (prosedur medis yang menggunakan gelombang radio untuk mengatasi berbagai kondisi, seperti nyeri kronis, varises, dan mengencangkan kulit), modalitas fisioterapi yang lengkap, dan fisioterapis yang berpengalaman. Selanjutnya ada poliklinik *wellness* adalah suatu integrasi secara menyeluruh antara fisik, mental, spiritual, kebugaran tubuh, pikiran dan tumbuh kembang jiwa. Beragam layanan poliklinik *wellness* mulai dari, terapi kelasi (*chelation*) prosedur medis yang bertujuan untuk mengeluarkan logam berat dari tubuh, *immune booster* cara untuk meningkatkan daya tahan tubuh, seperti dengan mengonsumsi makanan, minuman, suplemen, atau menjalani prosedur medis, *avasin therapy* metode pengobatan *holistik* yang menggunakan bioelektrik tubuh untuk meningkatkan daya guna tubuh, selanjutnya ada akunpuntur medik metode pengobatan teknik perangsangan titik akupuntur pada tubuh yang bertujuan untuk pengobatan, pencegahan, pemeliharaan, dan pemulihan.

Lamina *Pain and Spine Center* telah membuka 4 klinik dengan tempat yang berbeda diantaranya ada Lamina Mampang dengan alamat Jl. Hj. Tutty Alawiyah

No.34 Rt.07 Rw.05, Kalibata, Kec. Pancoran, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12740. Lamina Cibubur dengan alamat RS. Meilia Lt. 7, Jl. Alternatif Transyogi KM 01 – Cibubur. Lamina Kuningan dengan alamat Jl. H. R. Rasuna Said No.Kav C-17, RT.2/RW.5, Karet Kuningan, Kecamatan Setiabudi, Kota Jakarta Selatan. Lamina Pulomas Jl. Pulomas Timur K, Blok K No. 2, RT.4/RW.14, Kayu Putih, Kec. Pulo Gadung, Kota Jakarta Timur 13210.

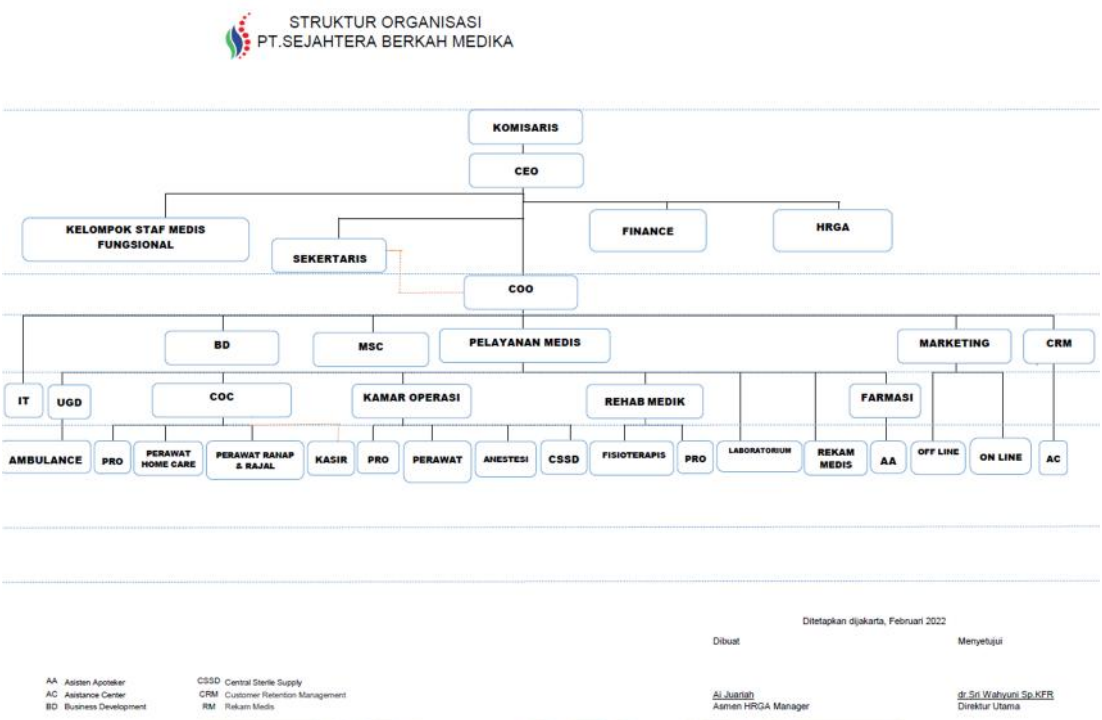
4.1.1 Visi dan Misi Klinik *Lamina Pain and Spine Center* Jakarta

1. Visi Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta:

   Menjadi sentra utama pelayanan nyeri dengan menggunakan teknologi terkini minimal invasi dalam skala internasional dengan pendekatan yang komprehensif.

2. Misi Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta:
   a. Memberikan pelayanan kesehatan secara komprehensif dengan cepat, tepat, aman dan nyaman.
   b. Mengutamakan keselamatan pasien dengan memberikan pelayanan yang berkualitas.
   c. Memberikan pelayanan secara paripurna berstandar bintang 7.
   d. Berorientasi pada kepuasan pasien.
   e. Membangun budaya kerja yang beretika, bersinergi dan menjunjung etos kerja.

4.1.2 Struktur Organisasi Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta



Sumber: data internal Lamina *Pain and Spine Center*

Gambar IV. 1
Struktur Organisasi Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta

4.2 Deskripsi Objek Penelitian

Data responden yang akan diperoleh dalam penelitian ini merupakan karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 62 karyawan. Data responden kemudian diolah dengan menggunakan *software* IBM SPSS 24 *for windows.* Terdapat 4 karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Karakteristik responden dijelaskan sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase %
Laki – Laki	22	35,5%
Perempuan	40	64,5%
Total	**62**	**100%**

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Dari tabel IV.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan jenis kelamin pada laki-laki sebanyak 22 responden dengan persentase 35,5%. Kemudian berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 40 responden dengan persentase 64,5%. Dengan jumlah total responden sebanyak 62. Jadi dari data tersebut, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di dominasi oleh perempuan dengan persentase 64,5%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia pada karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase %
< 21 Tahun	-	-
21 – 25 Tahun	19	31%
26 – 30 Tahun	24	39%
31 – 35 Tahun	12	19%
36 – 40 Tahun	5	8%
> 41 Tahun	2	3%
Total	**62**	**100%**

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Dari tabel IV.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia kurang dari 20 tahun sebanyak 0 responden. Rentang usia dari 21 sampai 25 tahun sebanyak 19 responden dengan persentase 31%. Rentang usia 26 sampai 30 tahun sebanyak 24 responden dengan persentase 39%. Rentang usia 31 sampai 35 tahun sebanyak 12 responden dengan persentase 19%. Rentang usia 36 sampai 40 tahun sebanyak 5 responden dengan persentase 8%. Sedangkan pada usia 41 tahun ke atas sebanyak 2 responden dengan persentase 3%. Jadi dari data tersebut, karakteristik responden berdasarkan usia di dominasi oleh usia 26 sampai 30 tahun dengan persentase 39%.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase %
SMA / Sederajat	25	40%
Diploma	10	16%
Strata 1 (Sarjana)	27	44%
Strata 2 (Master)	-	-
Total	**62**	**100%**

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Dari tabel IV.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan pendidikan terakhir SMA atau sederajat sebanyak 25 responden dengan persentase 40%. Pada pendidikan diploma sebanyak 10 responden dengan persentase 16%. Dan pada pendidikan strata 1 sebanyak 27 responden dengan persentase 44%. Sedangkan untuk pendidikan strata 2 sebanyak 0 responden. Jadi dari data tersebut, karakteristik

responden berdasarkan pendidikan terakhir lebih di dominasi oleh pendidikan strata 1 dengan persentase 44%.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel IV. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase %
< 1 Tahun	10	16%
1 – 3 Tahun	29	47%
> 5 Tahun	23	37%
Total	**62**	**100%**

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Dari data tabel IV.4 di atas, dapat diketahui bahwa responden dengan karakteristik berdasarkan lama bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 10 responden dengan persentase 16%. Pada rentang 1 sampai 3 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase 47%. Sedangkan lama bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 23 responden dengan persentase 37%. Jadi dari data tersebut, karakteristik responden berdasarkan lama bekerja lebih di dominasi oleh lama bekerja 1 sampai 3 tahun dengan persentase 47%.

4.3 Hasil Uji Deskriptif

Data responden karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta kemudian diolah dengan menggunakan *software* IBM SPSS 24 *for windows.* Terdapat

tiga variabel dalam penelitian ini meliputi variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja. Variabel yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut data hasil jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang diolah dengan menggunakan *microsoft Excel*:

Tabel IV. 5
Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan

No.	Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	*Score*
1.	Dalam bekerja saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	1 (2%)	2 (3%)	4 (6%)	31 (50%)	24 (39%)	261
2.	Saya terus berusaha untuk menjalankan tugas dengan baik, sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	- (0%)	1 (2%)	5 (8%)	27 (44%)	29 (47%)	270
3.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat dalam melayani dan menanggapi setiap pelayanan.	- (0%)	1 (2%)	9 (15%)	26 (42%)	26 (42%)	263
4.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengabaikan pekerjaan utama.	- (0%)	- (0%)	6 (10%)	28 (45%)	28 (45%)	270
5.	Dalam bekerja saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	- (0%)	- (0%)	4 (6%)	27 (44%)	31 (50%)	275
6.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada.	- (0%)	1 (2%)	16 (26%)	29 (47%)	16 (26%)	246
7.	Saya menjalin komunikasi kerja sama yang baik dengan rekan kerja.	- (0%)	- (0%)	1 (2%)	27 (44%)	34 (55%)	281
8.	Saya mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	- (0%)	- (0%)	3 (5%)	34 (55%)	25 (40%)	270

No.	Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	*Score*
9.	Jika terjadinya masalah saya akan menghadapi dan menyelesaikan dengan kemampuan pengetahuan yang saya miliki.	- (0%)	- (0%)	7 (11%)	32 (52%)	23 (37%)	264
	Total	**1**	**5**	**55**	**261**	**236**	**2.400**
	Rata – Rata	**0%**	**1%**	**6%**	**29%**	**26%**	

Sumber: data diolah peneliti dengan *ms.Excel*

Berdasarkan tabel IV.5 di atas dapat di lihat pada rata-rata jawaban responden menjawab sangat setuju sebesar 26%, setuju sebesar 29%, kurang setuju sebesar 6%, dan tidak setuju sebesar 1%. Tabel tersebut menunjukkan nilai tertinggi diperoleh pada butir pernyataan no.7 sebesar 281 dengan pernyataan “Saya menjalin komunikasi kerja sama yang baik dengan rekan kerja”. Sedangkan nilai terendah diperoleh pada butir pernyataan no.6 sebesar 264 dengan pernyataan “Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada”.

2. Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X1)

Berikut data hasil jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja (X1) yang diolah dengan menggunakan *microsoft Excel*:

Tabel IV. 6
Deskriptif Variabel Disiplin Kerja

No.	Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	*Score*
1.	Saya selalu hadir, izin atau sakit dengan memberikan keterangan yang telah disepakati perusahaan.	- (0%)	- (0%)	3 (5%)	25 (40%)	34 (55%)	279
2.	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktu sesuai jam kerja.	- (0%)	- (0%)	7 (11%)	28 (45%)	27 (44%)	268
3.	Di tempat saya bekerja telah disediakan jam istirahat.	1 (2%)	2 (3%)	8 (13%)	32 (52%)	19 (31%)	252

No.	Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	*Score*
4.	Perusahaan mengizinkan karyawan untuk pulang kerja setelah menyelesaikan aktivitas pekerjaan.	1 (2%)	- (0%)	5 (8%)	32 (52%)	24 (39%)	264
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang bersih, wangi, rapi dan atribut tanda pengenal di dalam perusahaan.	- (0%)	1 (2%)	- (0%)	29 (47%)	32 (52%)	278
6.	Dalam pelayanan saya selalu menerapkan sikap sopan santun kepada siapa pun.	- (0%)	1 (2%)	4 (6%)	27 (44%)	30 (48%)	272
7.	Setiap bekerja saya selalu menaati dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	- (0%)	1 (2%)	11 (18%)	20 (32%)	30 (48%)	265
8.	Setiap bekerja saya selalu menyelesaikan dan memberikan hasil laporan kerja.	- (0%)	- (0%)	11 (18%)	26 (42%)	25 (40%)	262
9.	Setiap bekerja saya selalu menyelesaikan dan memberikan hasil laporan kerja.	- (0%)	1 (2%)	9 (15%)	30 (48%)	22 (35%)	259
	Total	**2**	**6**	**58**	**249**	**243**	**2.399**
	Rata – Rata	**0%**	**1%**	**6%**	**28%**	**27%**	

Sumber: data diolah peneliti dengan *ms.Excel*

Berdasarkan tabel IV.6 di atas dapat di lihat pada rata-rata jawaban responden menjawab sangat setuju sebesar 27%, setuju sebesar 28%, kurang setuju sebesar 6%, dan tidak setuju sebesar 1%. Tabel tersebut menunjukkan nilai tertinggi diperoleh pada butir pernyataan no.1 sebesar 279 dengan pernyataan “Saya selalu hadir, izin atau sakit dengan memberikan keterangan yang telah disepakati perusahaan”. Sedangkan nilai terendah diperoleh pada butir pernyataan no.3 sebesar 252 dengan pernyataan “Di tempat saya bekerja telah disediakan jam istirahat”.

3. Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Berikut data hasil jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja (X2) yang diolah dengan menggunakan *microsoft Excel*:

Tabel IV. 7
Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja

No.	Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS	*Score*
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup baik.	- (0%)	- (0%)	10 (16%)	33 (53%)	19 (31%)	257
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan sangat baik membuat saya merasa nyaman.	- (0%)	1 (2%)	15 (24%)	30 (48%)	16 (26%)	247
3.	Dari segi letak ruang kerja saya sudah tertata dengan baik.	- (0%)	3 (5%)	15 (24%)	28 (45%)	16 (26%)	243
4.	Dekorasi di ruang kerja saya sudah cukup baik.	- (0%)	3 (5%)	15 (24%)	28 (45%)	16 (26%)	243
5.	Lingkungan kerja yang kondusif membuat saya nyaman dalam bekerja.	- (0%)	- (0%)	5 (8%)	25 (40%)	32 (52%)	278
6.	Sarana dan prasarana kerja yang memadai membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas.	- (0%)	1 (2%)	2 (3%)	24 (39%)	35 (56%)	279
7.	Hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik dan harmonis.	- (0%)	- (0%)	7 (11%)	30 (48%)	25 (40%)	266
8.	Sesama rekan kerja saling mendukung dan membangun hubungan kerja yang baik.	- (0%)	- (0%)	1 (2%)	24 (39%)	37 (60%)	284
	Total	**1**	**10**	**73**	**226**	**201**	**2094**
	Rata – Rata	**0%**	**1%**	**8%**	**25%**	**22%**	

Sumber: data diolah peneliti dengan *ms.Excel*

Berdasarkan tabel IV.7 di atas dapat di lihat pada rata-rata jawaban responden menjawab sangat setuju sebesar 22%, setuju sebesar 25%, kurang setuju sebesar 8%, dan tidak setuju sebesar 1%. Tabel tersebut menunjukkan nilai tertinggi diperoleh pada butir pernyataan no.8 sebesar 284 dengan pernyataan “Sesama rekan kerja saling mendukung dan membangun hubungan kerja yang baik”. Sedangkan nilai terendah

diperoleh pada butir pernyataan no.3 dan no.4 sebesar 243 dengan pernyataan no.3 “Dari segi letak ruang kerja saya sudah tertata dengan baik.” dan no.4 “Dekorasi di ruang kerja saya sudah cukup baik”.

4.4 Hasil Uji Validitas

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta, didapatkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y) tabel pada tabel sebagai berikut ini:

Tabel IV. 8
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Pernyataan	*Corrected item - Total Correlation*	r_{tabel}	Keterangan
1.	Saya selalu hadir, izin atau sakit dengan memberikan keterangan yang telah disepakati perusahaan.	0.464	0.25	Valid
2.	Saya selalu masuk kerja tepat pada waktu sesuai jam kerja.	0.595	0.25	Valid
3.	Di tempat saya bekerja telah disediakan jam istirahat.	0.805	0.25	Valid
4.	Perusahaan mengizinkan karyawan untuk pulang kerja setelah menyelesaikan aktivitas pekerjaan.	0.735	0.25	Valid
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang bersih, wangi, rapi dan atribut tanda pengenal di dalam perusahaan.	0.476	0.25	Valid
6.	Dalam pelayanan saya selalu menerapkan sikap sopan santun kepada siapa pun.	0.695	0.25	Valid
7.	Setiap bekerja saya selalu menaati dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	0.717	0.25	Valid
8.	Setiap bekerja saya selalu menyelesaikan dan memberikan hasil laporan kerja.	0.712	0.25	Valid

No.	Pernyataan	*Corrected item - Total Correlation*	r tabel	Keterangan
9.	Setiap bekerja saya selalu menyelesaikan dan memberikan hasil laporan kerja.	0.736	0.25	Valid

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel IV.8 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Corrected item-Total Correlation* atau nilai r hitung setiap item memiliki nilai lebih dari 0.25 dari setiap butir pernyataan indikator disiplin kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria dari uji validitas.

Tabel IV. 9
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	*Corrected item - Total Correlation*	r tabel	Keterangan
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup baik.	0.808	0.25	Valid
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan sangat baik membuat saya merasa nyaman.	0.826	0.25	Valid
3.	Dari segi letak ruang kerja saya sudah tertata dengan baik.	0.813	0.25	Valid
4.	Dekorasi di ruang kerja saya sudah cukup baik.	0.848	0.25	Valid
5.	Lingkungan kerja yang kondusif membuat saya nyaman dalam bekerja.	0.641	0.25	Valid
6.	Sarana dan prasarana kerja yang memadai membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas.	0.446	0.25	Valid
7.	Hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik dan harmonis.	0.716	0.25	Valid
8.	Sesama rekan kerja saling mendukung dan membangun hubungan kerja yang baik.	0.460	0.25	Valid

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel IV.9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Corrected item-Total Correlation* atau nilai r hitung setiap item memiliki nilai lebih dari 0.25 dari setiap butir

pernyataan indikator lingkungan kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria dari uji validitas.

Tabel IV. 10
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	*Corrected item - Total Correlation*	r_{tabel}	Keterangan
1.	Dalam bekerja saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	0.506	0.25	Valid
2.	Saya terus berusaha untuk menjalankan tugas dengan baik, sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.	0.715	0.25	Valid
3.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat dalam melayani dan menanggapi setiap pelayanan.	0.692	0.25	Valid
4.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengabaikan pekerjaan utama.	0.658	0.25	Valid
5.	Dalam bekerja saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.	0.741	0.25	Valid
6.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada.	0.822	0.25	Valid
7.	Saya menjalin komunikasi kerja sama yang baik dengan rekan kerja.	0.533	0.25	Valid
8.	Saya mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.715	0.25	Valid
9.	Jika terjadinya masalah saya akan menghadapi dan menyelesaikan dengan kemampuan pengetahuan yang saya miliki.	0.695	0.25	Valid

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel IV.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *Corrected item-Total Correlation* atau nilai r_{hitung} setiap item memiliki nilai lebih dari 0.25 dari setiap butir pernyataan indikator kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria dari uji validitas.

4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan pada karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta, uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 pada variabel disiplin kerja (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) seperti pada tabel berikut ini:

Tabel IV. 11
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	***Cronbach's Alpha***	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	0.844	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.856	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.846	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Berdasarkan tabel IV.11 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 yaitu 0.844 pada variabel disiplin kerja, 0.856 pada variabel lingkungan kerja, dan 0.846 pada variabel kinerja karyawan. Oleh karena itu, nilai-nilai tersebut dapat dikatakan ideal dan dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan tersebut reliabel.

4.6 Hasil Uji Asumsi Klasik

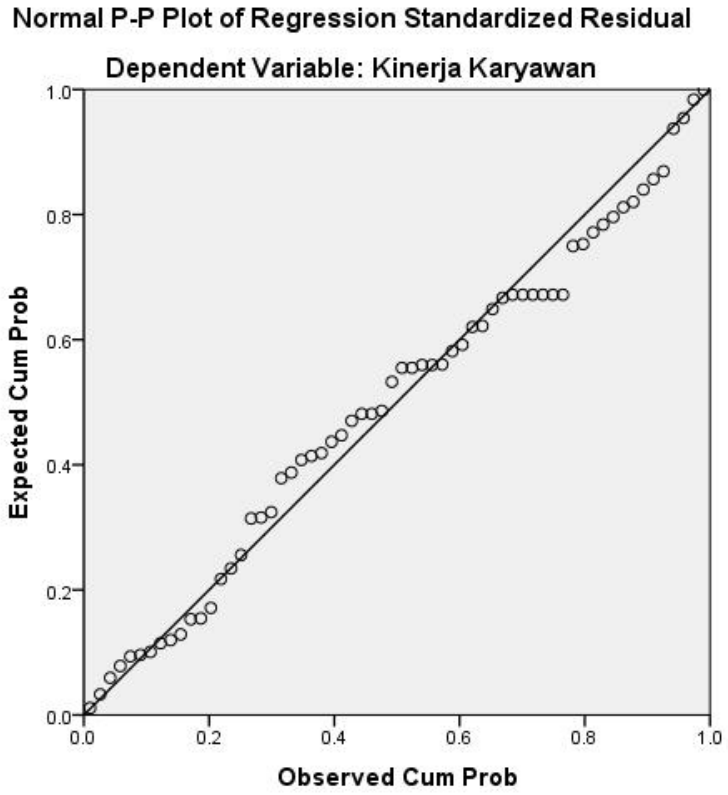
Berdasarkan penyebaran kuesioner pada karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta, kemudian dilakukan uji asumsi klasik yaitu dengan uji asumsi normalitas, uji asumsi multikolinearitas, uji asumsi heteroskedasitas, uji asumsi linieritas, sebagai berikut:

4.6.1 Hasil Uji Asumsi Normalitas

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dan pengolahan datanya, berikut hasil uji asumsi normalitas dengan menggunakan data grafik dan *Kolmogorov-Smirnov* sebagai berikut:

1. Hasil Uji Normalitas dengan Menggunakan *P-Plot*

Berikut gambar hasil uji normalitas menggunakan grafik pada olah data SPSS:



Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Gambar IV. 2
Hasil Uji Normalitas dengan Grafik

Berdasarkan gambar IV.2 di atas, dapat dilihat pada grafik normal *P-Plot of Regression* dimana pada titik-titik grafik mengikuti dan mendekati garis diagonal. Sehingga kesimpulan pengambilan keputusan pada uji asumsi normalitas pada penggunaan grafik ini menunjukkan data residual berdistribusi normal, yang artinya syarat pada uji asumsi normalitas telah terpenuhi.

2. Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Berikut gambar hasil uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* :

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67855711
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.070
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Gambar IV. 3
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*

Berdasarkan gambar IV.3 di atas, dari hasil uji normalitas dapat dilihat pada *sig. (2-tailed)* nilai signifikansi sebesar 0.200, yang artinya nilai 0.200 lebih besar dari 0.05 dan dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4.6.2 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

Data pengambilan keputusan uji asumsi multikolinieritas dilihat dari nilai *Tolerance and Variance Inflation Factor* (VIF) untuk melihat ada dan tidaknya pengaruh yang tinggi antar variabel *independent*. Data yang baik tidak adanya nilai multikolinieritas, berikut data uji asumsi multikolinieritas:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.735	3.379		2.585	.012		
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566	5.092	.000	.580	1.724
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258	2.325	.024	.580	1.724

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Gambar IV. 4
Hasil Uji Multikolinearitas dengan *Tolerance and Variance Inflation Factor*

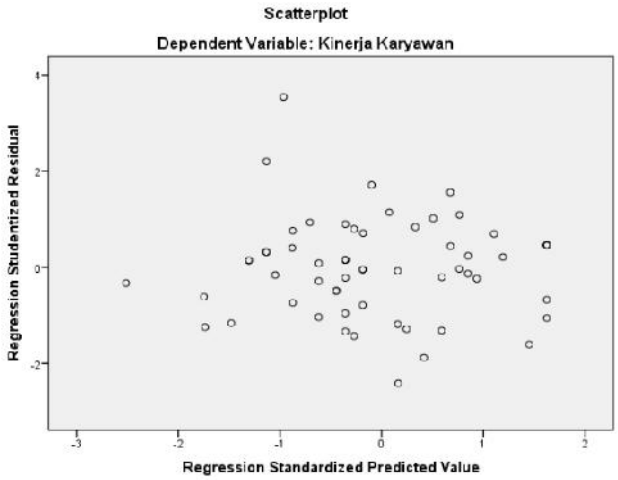
Berdasarkan gambar IV.4 di atas, dapat dilihat pada nilai *Tolerance* yang menunjukkan pada angka 0.580 dan nilai VIF pada angka 1.724. Dapat disimpulkan bahwa nilai *Tolerance* > 0.10 atau 0.580 > 0.10, dan nilai VIF < 10 atau 1.724 < 10. Oleh karena itu, kesimpulan yang di dapat ialah tidak adanya gejala multikolinearitas.

4.6.3 Hasil Uji Asumsi Heterokedastisitas

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dan pengolahan datanya, berikut hasil uji asumsi heterokedastisitas dengan menggunakan data grafik dan metode *Glejser* sebagai berikut:

1. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Menggunakan Grafik (*Scatterplot)*

Berikut hasil uji heterokedastisitas menggunakan grafik *(Scatterplot)*:



Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Gambar IV. 5
Grafik Hasil Uji Heterokedastisitas *Scatterplot*

Berdasarkan pada gambar IV.5 di atas, bahwa titik-titik pada grafik *Scatterplot* terlihat secara acak dan tidak bergelombang, serta pada titik-titik grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0. Dengan demikian kesimpulan pada uji heterokedastisitas ini tidak adanya gejala yang mengakibatkan ketidaksamaan varian dari residual pada penelitian ini.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Metode *Glejser*

Berikut hasil uji heterokedastisitas menggunakan metode *glejser*:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.857	2.213		1.291	.202
	Disiplin Kerja	-.001	.070	-.004	-.021	.984
	Lingkungan Kerja	-.024	.075	-.053	-.313	.756

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Gambar IV. 6
Hasil Uji Heterokedastisitas Metode *Glejser*

Berdasarkan pada gambar IV.6 di atas, dapat dilihat pada tabel *coefficients* dimana nilai signifikansi pada variabel disiplin kerja sebesar 0.984 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0.756. Dapat disimpulkan bahwa uji heterokedastisitas dengan model *glejser* terhadap pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas, dikarenakan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05.

4.6.4 Hasil Uji Asumsi Liniearitas

Data pengambilan keputusan uji asumsi liniearitas dilihat dari nilai *Sig. deviation from linearity* untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, berikut data uji asumsi liniearitas:

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	649.335	15	43.289	5.166	.000
		Linearity	557.022	1	557.022	66.477	.000
		Deviation from Linearity	92.313	14	6.594	.787	.677
	Within Groups		385.439	46	8.379		
	Total		1034.774	61			

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Gambar IV. 7
Hasil Uji Liniearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada gambar IV.7 di atas, dapat diketahui dari nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.677 yang artinya nilai 0.677 > 0.05. Maka dapat disimpulkan, bahwa adanya pengaruh yang linear antar variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	555.734	13	42.749	4.283	.000
		Linearity	404.777	1	404.777	40.559	.000
		Deviation from Linearity	150.957	12	12.580	1.260	.272
	Within Groups		479.040	48	9.980		
	Total		1034.774	61			

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Gambar IV. 8
Hasil Uji Liniearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada gambar IV.8 di atas, dapat diketahui dari nilai *Sig. deviation from linearity* sebesar 0.272 yang artinya nilai 0.272 > 0.05. Maka dapat disimpulkan, bahwa adanya pengaruh yang linear antar variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah masing-masing variabel mampu mempunyai hubungan positif atau negatif, dan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Berikut hasil uji regresi linear berganda menggunakan SPSS:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.735	3.379		2.585	.012
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566	5.092	.000
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258	2.325	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Gambar IV. 9
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan analisis data gambar IV.9 dengan menggunakan SPSS 24, maka diperoleh hasil persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$Y = a + \beta 1\ X_1 + \beta 2\ X_2 + e$

$Y = 8.735 + 0.541\ X_1 + 0.268\ X_2 + e$

Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai *constant* (a) memiliki nilai positif sebesar 8.735. Tanda positif artinya menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel *independent* dan variabel *dependent*. Hal ini menunjukkan bahwa jika semua variabel *independent* meliputi

disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) bernilai 0% atau tidak mengalami perubahan, maka tingkat kinerja karyawan naik sebesar 8.735.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) yaitu sebesar 0.541. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel disiplin kerja (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). Artinya, jika variabel disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0.541 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan dan berlaku sebaliknya.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja (X2) yaitu sebesar 0.268. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh positif (searah) antara variabel lingkungan kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan jika variabel lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1%, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.268 dengan asumsi bahwa variabel lain konstan dan berlaku sebaliknya.

4.7.2 Hasil Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom t dan *Sig.* pada masing-masing variabel *independent* dengan taraf signifikan < 0.05. Untuk nilai t_{tabel} diperlukan rumus perhitungan, sebagai berikut:

t_{tabel} = t (a / 2) ; (n-k-1)

= t (0.05 / 2) ; (62 – 2 – 1)

= t (0.025) ; (59)

t_{tabel} = 2.001

Berikut hasil uji t pada variabel bebas disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.735	3.379		2.585	.012
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566	5.092	.000
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258	2.325	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS 24

Gambar IV. 10
Hasil Uji t pada Variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan gambar IV.10 di atas, dapat di amati pada baris kolom t dan *Sig*. untuk uji hipotesis dengan uji t secara parsial, berikut penjelasan uji hipotesis:

1. Uji hipotesis pertama (H1)

   Diketahui untuk pengaruh disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada nilai t_{hitung} 5.092 > t_{tabel} 2.001 dan nilai *Sig.* sebesar 0.000 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 di terima dan H0 di tolak yang artinya adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

2. Uji hipotesis kedua (H2)

   Diketahui untuk pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada nilai t_{hitung} 2.325 > t_{tabel} 2.001 dan nilai *Sig.* sebesar 0.024 < 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 di terima dan H0 di tolak yang artinya adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa, uji hipotesis pertama (H1) sebesar 5.092 dan hipotesis ke dua (H2) sebesar 2.325

keduanya memiliki t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} yaitu 2.001. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada masing-masing variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

4.7.3 Hasil Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan antara variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang berarti terhadap variabel terikat atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom F dan *Sig.* pada tabel model *ANOVA* dengan taraf signifikan < 0.05. Untuk nilai F_{tabel} diperlukan rumus perhitungan, sebagai berikut:

F_{tabel} = F (k - 1) ; (n-k)

= F (3 - 1) ; (62 – 3)

= F (2) ; (59)

F_{tabel} = 3.15

Berikut ini olah data hasil uji F pada variabel disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.119	2	298.560	40.249	.000[b]
	Residual	437.655	59	7.418		
	Total	1034.774	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS.24

Gambar IV. 11
Hasil Uji F Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar IV.11 di atas, diketahui untuk pengaruh disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) dapat dilihat pada nilai F_{hitung} 40.249 > F_{tabel} 3.15 dan nilai *Sig.* 0.000 < 0.05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H3 di terima dan H0 di tolak yang artinya adanya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang telah dilakukan dan pengolahan datanya, maka dapat dilihat hasil uji koefisien determinasi secara parsial dan simultan pada *Model Summary* dengan penggunaan *software* SPSS.24 sebagai berikut:

4.8.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Berikut ini olah data hasil uji koefisien determinasi secara simultan pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai berikut:

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760[a]	.577	.563	2.724

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

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS.24

Gambar IV. 12
Hasil Uji Determinasi Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan gambar IV.12 di atas, pada baris kolom *R Square* untuk uji koefisien determinasi secara simultan pada variabel bebas disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 0.577.

Maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki kontribusi yang berpengaruh terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y) sebesar 57.7%, sedangkan sisanya sebesar 42.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

4.8.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial

Berikut ini olah data hasil uji koefisien determinasi secara parsial pada variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8.735	3.379		2.585	.012			
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566	5.092	.000	.734	.553	.431
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258	2.325	.024	.625	.290	.197

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah peneliti dengan SPSS.24

Gambar IV. 13

Hasil Uji Determinasi Parsial Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)

Berdasarkan gambar IV.13 di atas, dapat di amati pada kolom *Standardized Coefficients Beta* dan *Zero-order* untuk uji determinasi secara parsial, berikut penjelasannya:

1. Hasil Uji Determinasi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Diketahui pada uji determinasi disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0.566 dan nilai *Zero-order* sebesar 0.734.

   KD = *Standardized Coefficients Beta* x nilai *Zero-order* x 100%

   KD = 0.566 x 0.734 x 100%

   KD = 0.41544 = 41.544%

Dari hasil uji koefisien determinasi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta sebesar 41.5%, sedangkan sisanya 58.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

2. Uji Determinasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

   Diketahui pada uji determinasi lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada nilai *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0.258 dan nilai *Zero-order* sebesar 0.625.

   KD = *Standardized Coefficients Beta* x nilai *Zero-order* x 100%

   KD = 0.258 x 0.625 x 100%

   KD = 0.16125 = 16.125%

   Dari hasil uji koefisien determinasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta sebesar 16.1%, sedangkan sisanya 83.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

4.9 Pembahasan, Implikasi dan Keterbatasan

4.9.1 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 41.5%, sedangkan sisanya 58.5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan

oleh Mukhamad Ilham (2019), Anggreany Hustia (2020), Riswanda Imawan Firdaus dan Roziana Ainul Hidayati (2020), Alvonso Fanisius Gorang, Hermayanti, dan Theresia Lounggina Luisa Peny (2022), Lina Marliana dan Wenny Desty Febrian (2023), dan Angelin Kantohe (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja sangat mempengaruhi pencapaian kinerja perusahaan terhadap target yang telah ditetapkan. Apabila karyawan tidak disiplin dalam bekerja maka hasil yang diperoleh tidak akan optimal. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya ketaatan terhadap aturan waktu kerja dan tanggung jawab karyawan, hal ini dilihat pada butir pernyataan no.3 (Di tempat saya bekerja telah disediakan jam istirahat) dan no.9 (Setiap bekerja saya selalu menyelesaikan dan memberikan hasil laporan kerja) yang menunjukkan hasil *score* pada butir pernyataan kurang dari 260. Oleh karena itu, Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta dapat lebih memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan selalu memperhatikan laporan kerja dan pencapaian hasil kerja karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat terus meningkat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 16.1%, sedangkan sisanya 83.9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Nurul Mutiara Risqi Amalia (2018), Mukhamad Ilham (2019), Ika Isrotul Mufida, Rini Rahayu Kurniati, dan Dadang Krisdianto (2021), Friska Simanjuntak, Achmad Tarmizi dan Didin Hikmah Perkasa (2023), Yeni Setiani dan Wenny Deasty Febrian

(2023), Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang nyaman akan tercipta melalui hubungan yang harmonis antar rekan kerja, atasan dan bawahan serta didukung oleh fasilitas yang memadai. Lingkungan kerja seperti ini akan memberikan dampak yang positif pada karyawan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin meningkat. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum tercapainya standar kinerja yang telah ditetapkan perusahaan, dengan dilihatnya dari sisi lingkungan kerja fisik pada pernyataan no.2 (Sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan sangat baik membuat saya merasa nyaman), no.3 (Dari segi letak ruang kerja saya sudah tertata dengan baik), dan no.4 (Dekorasi di ruang kerja saya sudah cukup baik), yang menunjukkan hasil *score* butir pernyataan kurang dari 250. Oleh karena itu, Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta harus lebih memperhatikan apa yang menjadi kekurangan pada sarana dan prasarana seperti halnya, dari segi tata letak ruang dan dekorasi yang masih belum maksimal, tidak adanya area ruang istirahat dan loker penyimpanan barang untuk karyawan, dan minimnya area parkir untuk *ambulance*, karyawan, dan pengunjung Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 57.7%, sedangkan sisanya sebesar 42.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini sesuai dengan

penelitian yang telah dilakukan oleh Mukhamad Ilham (2019), Ririn Agustriani, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ramon Zamora (2022), dan Angelin Kantohe (2023), menyatakan bahwa pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin kerja dan lingkungan kerja merupakan dua faktor yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur seberapa pengaruhkan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat kedisiplinan karyawan yang baik serta lingkungan kerja yang harmonis dan kondusif dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan. Hasil penelitian ini dibuktikan dengan belum terlaksananya ketaatan terhadap aturan waktu kerja, kurangnya rasa tanggung jawab karyawan dalam mengambil keputusan serta lingkungan kerja fisik yang belum maksimal. Oleh karena itu, Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta perlu segera melakukan evaluasi terkait tingkat disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan.

4.9.2 Implikasi

4.9.2.1 Implikasi Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini mengimplikasikan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang sangat penting terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya – upaya untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar mampu memberikan pelayanan terbaik, dan dapat bersaing di industri kesehatan. Berikut implikasi secara teoritis:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik adalah gambaran dan rasa tanggung jawab karya dalam menjaga waktu kerja dan dalam menyelesaikan pekerjannya dengan selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada lingkungan kerja yang kondusif, sarana dan prasarana yang baik, serta hubungan antar rekan kerja dan atas terjalin baik dan harmonis, sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.
3. Karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta sebaiknya perlu adanya keyakinan pada diri sendiri untuk mencoba menghadapi masalah yang ada, apabila dirasa sulit dapat meminta bantuan pada rekan kerja sehingga penilaian diri karyawan semakin baik dan terus melakukan usaha – usaha penuh rasa tanggung jawab terhadap perusahaan.

UNIVERSITAS BINA SARANA INFORMATIKA

4.9.2.2 Implikasi Praktis

Secara praktis, penelitian ini mengimplikasikan agar karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta dapat meningkatkan kinerja karyawan agar tercapainya tujuan organisasi dengan sangat baik. Adapun indikator – indikator yang berkaitan dalam penelitian ini telah dijabarkan dan dijelaskan untuk dapat menjadi bahan evaluasi bagi kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya peningkatan kinerja karyawan terhadap disiplin kerja dan lingkungan kerja di Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

4.9.3 Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung yang telah dilakukan peneliti dalam proses melakukan analisis data, dan pengujian – pengujian serta interpretasi hasil, terdapat beberapa hal yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari dua variabel yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja.
b. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebanyak 62 karyawan. Penelitian akan lebih baik jika penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian pada lingkup yang lebih luas.
c. Waktu penelitian yang telah dilakukan dapat dikatakan terbilang singkat karena hanya dilakukan dalam waktu tiga bulan. Sehingga dalam pengamatan atau melakukan observasi dirasa belum cukup untuk dapat melihat situasi yang menjadi masalah dalam penelitian yang di ambil, dan pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden sangat singkat.
d. Objek penelitian ini hanya difokuskan terhadap disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Lingkup penelitian yang dilakukan peneliti pada karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta.

BAB V
PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data pada penelitian yang peneliti bahas mengenai **"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta"**. Maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan, sebagai berikut:

1. Hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta pada uji t dengan nilai t_{hitung} 5.092 > t_{tabel} 2.001 dan nilai *Sig.* sebesar 0.000 < 0.05, dan pada uji *R-Square* disiplin kerja berkontribusi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 41.5%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor utama untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan adanya peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan kerja karena hal ini padat menyangkut rasa tanggung jawab dan moral pada karyawan terhadap tugas dan kewajibannya.
2. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta pada uji t dengan nilai t_{hitung} 2.325 > t_{tabel} 2.001 dan nilai *Sig.* sebesar 0.024 < 0.05, dan pada uji *R-Square* lingkungan kerja berkontribusi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 16.1%. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, mulai dari fasilitas sarana dan prasarana, serta hubungan antar sesama karyawan dan atasan terjalin dengan baik.

3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta dengan nilai F_{hitung} 40.249 > F_{tabel} 3.15 dan nilai *Sig.* 0.000 < 0.05, dan pada uji *R-Square* disiplin kerja dan lingkungan kerja berkontribusi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 57.7%. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 42.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dan di uji dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, adapun saran dari peneliti yang berkaitan dengan judul "pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta" dapat diberikan, sebagai berikut:

1. Saran Penelitian untuk Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta

Berdasarkan penilaian responden dalam penelitian ini, upaya yang sebaiknya dilakukan oleh Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta, antara lain:

a. Berdasarkan hasil uji deskriptif pada variabel disiplin kerja diketahui bahwa butir pernyataan yang memiliki nilai score terendah adalah "Di tempat saya bekerja telah disediakan jam istirahat". Maka dari pernyataan tersebut sebaiknya pihak Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta lebih memperhatikan jam istirahat karyawan sebagai bagian dari kenyamanan bagi karyawan ketika sedang beristirahat dan menjadikan karyawan lebih mendisiplinkan kerja tentang aturan jam istirahat.

b. Berdasarkan hasil uji deskriptif pada variabel lingkungan kerja diketahui bahwa butir pernyataan yang memiliki nilai *score* terendah adalah “Dari segi letak ruang kerja saya sudah tertata dengan baik” dan “Dekorasi di ruang kerja saya sudah cukup baik”. Maka dari pernyataan tersebut sebaiknya pihak Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta lebih memperhatikan dan mengevaluasi fasilitas tata ruang kerja serta dekorasi ruang agar karyawan dapat bekerja lebih nyaman dan memiliki gairah kerja dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Berdasarkan hasil uji deskriptif pada variabel kinerja karyawan diketahui bahwa butir pernyataan yang memiliki nilai score terendah adalah “Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada”. Maka dari pernyataan tersebut sebaiknya pihak Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengikuti pelatihan, kursus, atau program yang relevan untuk dapat meningkatkan atau mengembangkan kompetensi dan tanggung jawab karyawan dalam mengemban tugas dan kewajibannya.

2. Saran Penelitian untuk Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini hanya memiliki dua faktor yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diteliti dalam hubungannya dengan kinerja karyawan, sementara terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih memaksimalkan dan mendalami faktor-faktor lainnya serta memperluas ruang lingkup penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep, dan Indikator.* Pekan Baru: Zafana *Publishing*.

Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Admnistrasi Publik*, *3*(1), 287–298.

Eka Wijaya, d. W., & Fauji, d. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, *1*(2), 84–94. https://doi.org/10.54957/jolas.v1i2.103

Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangan SDM* (V. P. Nareswati (ed.); Pertama).

Hernawan, E. (2022). Pengaruh Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Dinamika Airufindo Persada Jakarta Dengan Pengawasan Sebagai Mediator. *Jurnal Kajian Ilmiah*, *22*(3), 293–306. https://doi.org/10.31599/jki.v22i3.1519

Mangkunegara. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Artha Kreasi Utama Di Jakarta. *Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi*, *2*(1), 44–62.

Marliana. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. *Neraca: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan …*, *1*, 53–71. http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/view/22%0Ahttp://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca/article/download/22/19

Maryadi, Y., & Misrania, Y. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai SMP Negeri 2 Muara Pinang Kabupaten Empat Lawang. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, *11*(1), 545–558. https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i1.3232

Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, *1*(2), 336. https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371

Noor, T. P. D. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Interpreneurship* (H. Susanto (ed.)). CV. Azka Pustaka.

Parnoto Prasetio Arif, Poerwita Sary Fetty, F. R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis* (Cetakan 1). Tel-U Press.

Ph.D. Ummul Aiman, S. P. D. K. A. S. H. M. A. Ciq. M. J. M. P., Suryadin Hasda, M. P. Z. F., M.Kes. Masita, M. P. I. N. T. S. K., & M.Pd. Meilida Eka Sari, M. P. M. K. N. A. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. In *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.

Suprihanto John, P. P. L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Dewi (ed.); Cetakan Pe). Gajah Mada University Press.

Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *Scientia Journal : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, *3*. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066

Yosefwan, N. I. (2023). *Keberhasilan Proyek Ketenagalistrikan Berbasis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nas Media Pustaka.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Biodata Mahasiswa

Nama Lengkap	: Sita Rismawati
Tempat, tanggal lahir	: Jakarta, 01 Maret 1998
Agama	: Islam
Alamat Lengkap	: Jl. Tanah Merdeka No.3 Rt.006 Rw.004 Kel.Rambutan Kec.Ciracas Jakarta Timur 13830
No. Tlp	: 081398239012
Email	: sitarismawati98@gmail.com

II. Pendidikan Formal

1. SD Negeri Rambutan 02 Pagi, lulus tahun 2010
2. SMP Negeri 236 Jakarta, lulus tahun 2013
3. SMK Bina Nusa Mandiri, lulus tahun 2016

III. Riwayat Pengalaman Berorganisasi atau Pekerjaan

1. Ketua pelaksanaan 17 Agustus tahun 2022 sampai tahun 2023.
2. Menjadi anggota panitia KPPS Pemilu 2024.

Jakarta, 6 Januari 2025

Sita Rismawati

SURAT KETERANGAN RISET

PT. SEJAHTERA BERKAH MEDIKA
Jl. Hj. Tutty Alawiyah No.34, RT.7/RW.5, Kalibata, Pancoran, Jakarta Selatan
Telp. 021-7919-6999, Email : corporate@lamina.co.id
www.lamina.id

SURAT KETERANGAN
No : 003/MG/SBM/I/2025

Kepada Yth.
Prof. Dr. Ir. Mochamad Wahyudi, M. Kom, MM, M.Pd, IPU, ASEAN Eng
Rektor Universitas Bina Sarana Informatika
Gedung Rektorat Jl. Kramat Raya No.98, Senen, Jakarta Pusat 10450

Dengan Hormat,
Sesuai dengan surat dari Universitas Bina Sarana Informatika perihal Permohonan Riset Nomor 810866/PKL/MJ-BSI/B3/X/24. Tanggal 31 Oktober 2024. Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa Bina Sarana Informatika :

Nama	: Sita Rismawati
NIM	: 64207218
Program Studi	: Manajemen

Adalah benar adanya telah melakukan penelitian riset pada Klinik Lamina Pain and Spine Center sehubungan dengan skripsinya yang berjudul: ***"Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".***

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya dan digunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 09 Januari 2025
Hormat Kami

Sejahtera Berkah Medika

dr. Yusup
Chief Operating Officer

BUKTI PENGECEKAN PLAGIARISME

21% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Top Sources

17% Internet sources
10% Publications
13% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Student papers	Universitas Islam Lamongan 1%
2	Student papers	Universitas Riau <1%
3	Internet	repository.uin-suska.ac.id <1%
4	Student papers	Universitas Pamulang <1%
5	Student papers	IAIN Purwokerto <1%
6	Internet	kliniknyeritulangbelakang.com <1%
7	Internet	123dok.com <1%
8	Internet	eprints.unmas.ac.id <1%
9	Internet	repository.umpalopo.ac.id <1%
10	Student papers	Universitas Bengkulu <1%
11	Internet	repository.unibos.ac.id <1%

SURAT JURNAL PUBLIKASI

EKOMA: JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, AKUNTANSI

Surat Keterangan/Letter of Acceptance
Nomor : 1122/EKOMA-UA.INSTT/I/2025

Editor In Chief Jurnal EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi menyatakan dengan sebenarnya bahwa :

Nama :	Sita Rismawati[1], Nurvi Oktiani[2]
Affiliasi :	Universitas Bina Sarana Informatika
Judul :	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Klinik Lamina Pain And Spine Center

Memang benar yang bersangkutan telah mengirimkan artikel pada Jurnal EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi dan dapat kami **TERIMA** untuk diterbitkan pada Vol.4 No.3 Edisi Maret 2025. Jurnal EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi saat ini terindeks **SINTA 5,** Google Scholar, Dimensions, Garuda, dll.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Sragen, 17 Januari 2025
Hormat Kami,
Editor In Chief,

Ahmad Ulil Albab Al Umar

EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
ISSN : 2828-5298 (Online)
Email : journalekoma@gmail.com

LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Klinik Lamina Pain and Spine Center Jakarta

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Dengan hormat, Saya adalah Sita Rismawati Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika dengan NIM 64207218 sedang melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul :

"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KLINIK LAMINA PAIN AND SPINE CENTER JAKARTA"

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan bantuan saudara untuk dapat menjadi responden dalam mengisi kuesioner penelitian sebagaimana yang terlampir di bawah ini. Sesuai dengan etika penelitian, saya akan menjaga kerahasiaan jawaban saudara.

Atas kesediaan dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Sita Rismawati

NIM: 64207218

KUESIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

a. Nama :

b. Jenis Kelamin :
- o Laki-Laki
- o Perempuan

c. Pendidikan Terakhir :
- o SMA/Sederajat
- o Strata 1
- o Strata 2

d. Lama Bekerja :
- o < 1 Tahun
- o 1 – 3 Tahun
- o > 5 Tahun

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Pilihlah pada salah satu opsi jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i.

Keterangan :

5 = Sangat Setuju

4 = Setuju

3 = Kurang Setuju

2 = Tidak Setuju

1 = Sangat Tidak Setuju

Berilah tanda (√) pada kolom pilihan sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara/i.

Variabel Disiplin Kerja (X1)

No.	Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Dalam bekerja saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
2.	Saya terus berusaha untuk menjalankan tugas dengan baik, sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
3.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat dalam melayani dan menanggapi setiap pelayanan.					
4.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengabaikan pekerjaan utama.					
5.	Dalam bekerja saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
6.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada.					
7.	Saya menjalin komunikasi kerja sama yang baik dengan rekan kerja.					
8.	Saya mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Jika terjadinya masalah saya akan menghadapi dan menyelesaikan dengan kemampuan pengetahuan yang saya miliki.					

Variabel Lingkungan Kerja

No.	Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah cukup baik.					
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja beroperasi dengan sangat baik membuat saya merasa nyaman.					
3.	Dari segi letak ruang kerja saya sudah tertata dengan baik.					
4.	Dekorasi di ruang kerja saya sudah cukup baik.					
5.	Lingkungan kerja yang kondusif membuat saya nyaman dalam bekerja.					
6.	Sarana dan prasarana kerja yang memadai membantu saya dalam melaksanakan tugas-tugas.					
7.	Hubungan dengan pimpinan terjalin dengan baik dan harmonis.					
8.	Sesama rekan kerja saling mendukung dan membangun hubungan kerja yang baik.					

Variabel Kinerja Karyawan

No.	Butir Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Dalam bekerja saya selalu cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.					
2.	Saya terus berusaha untuk menjalankan tugas dengan baik, sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
3.	Saya bekerja dengan cekatan dan cepat dalam melayani dan menanggapi setiap pelayanan.					
4.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa mengabaikan pekerjaan utama.					
5.	Dalam bekerja saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal.					
6.	Saya mampu mengambil keputusan yang tepat dalam setiap masalah yang ada.					
7.	Saya menjalin komunikasi kerja sama yang baik dengan rekan kerja.					
8.	Saya mampu bekerja sama yang baik dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Jika terjadinya masalah saya akan menghadapi dan menyelesaikan dengan kemampuan pengetahuan yang saya miliki.					

Lampiran 2. Hasil *Output* SPSS Tabulasi Data

N	Disiplin Kerja (X1)								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
1.	5	4	5	5	4	4	5	5	5
2.	5	5	4	5	4	3	5	4	3
3.	5	4	4	5	5	3	3	3	3
4.	5	4	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	5	5	4	5	5	4	5	5	5
7.	5	4	4	5	4	5	5	5	5
8.	4	4	4	4	5	5	5	5	5
9.	4	4	4	4	4	4	5	4	5
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	4	4	5	5	5	5	5	5	5
13.	5	3	1	1	5	5	3	5	5
14.	5	4	4	5	4	5	5	5	4
15.	5	5	4	4	4	5	5	5	5
16.	5	5	5	5	4	4	5	4	5
17.	4	4	4	4	4	5	5	4	4
18.	4	5	5	4	4	5	5	4	4
19.	5	5	4	4	4	4	4	4	4
20.	5	3	2	3	2	2	3	3	3
21.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	4	4	5	4	5	5	5	5	5
23.	5	4	4	4	4	4	5	3	4
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27.	4	4	4	4	4	5	4	4	5
28.	5	5	3	3	4	3	4	3	4
29.	4	3	3	3	5	4	3	4	3
30.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31.	4	4	3	4	4	4	4	4	4
32.	5	3	3	5	5	5	5	3	4
33.	4	4	4	5	4	5	5	4	4

N	Disiplin Kerja (X1)								
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
34.	3	4	2	3	4	4	3	3	2
35.	5	5	3	3	4	4	3	3	3
36.	4	4	4	4	5	4	3	4	4
37.	4	3	4	4	4	4	4	4	4
38.	4	4	4	4	4	4	3	3	3
39.	4	4	4	4	4	3	4	3	3
40.	4	5	3	4	5	5	4	4	4
41.	5	5	5	5	5	5	5	4	4
42.	5	5	5	5	4	5	5	4	4
43.	5	5	4	4	5	4	4	4	4
44.	4	4	4	5	4	5	5	5	4
45.	5	5	4	5	4	5	2	5	5
46.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
47.	4	4	5	4	4	4	4	4	4
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	4	4	4	4	5	4	3	3	4
51.	4	4	4	4	5	4	4	5	3
52.	4	3	4	4	5	4	3	4	4
53.	5	5	4	4	5	4	4	4	3
54.	4	4	4	4	5	5	4	5	4
55.	5	5	4	4	5	4	4	5	4
56.	3	4	4	4	4	5	5	5	4
57.	5	5	4	4	5	4	4	3	4
58.	5	5	5	5	5	5	5	4	4
59.	4	4	3	4	4	4	4	4	4
60.	5	5	5	4	5	5	4	5	4
61.	3	3	3	4	5	4	4	4	4
62.	5	5	4	4	5	4	3	4	5

N	Lingkungan Kerja (X2)							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
1.	5	4	4	4	5	4	5	5
2.	4	4	3	3	5	4	4	4
3.	3	3	2	2	4	4	5	5
4.	5	5	5	5	5	5	5	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	5	5	5	5	5	5	5	4
7.	5	5	5	5	5	5	5	5
8.	4	4	5	5	4	4	5	5
9.	4	5	4	4	4	4	4	4
10.	5	5	5	5	5	5	5	5
11.	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	4	4	5	4	5	4	5	5
13.	4	4	4	4	5	5	3	5
14.	5	4	4	4	5	5	5	5
15.	4	5	5	5	4	4	4	4
16.	5	4	4	5	5	5	5	4
17.	4	4	4	4	5	4	4	4
18.	4	4	4	4	5	5	4	4
19.	4	4	4	4	4	4	4	4
20.	5	5	4	5	5	5	5	5
21.	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	4	4	4	4	4	4	4	5
23.	5	3	3	4	5	5	4	4
24.	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	4	4	4	4	4	4	4	4
26.	3	2	4	3	4	4	4	5
27.	4	3	4	4	4	4	4	4
28.	3	3	2	3	5	5	3	4
29.	4	3	2	3	3	5	3	4
30.	4	4	4	4	4	4	4	4
31.	4	3	3	3	3	4	4	4
32.	5	5	3	3	3	2	5	5
33.	4	4	4	4	4	4	4	4

N	Lingkungan Kerja (X2)							
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
34.	3	3	3	2	4	4	3	4
35.	3	3	3	2	4	5	3	5
36.	4	3	3	3	4	5	3	4
37.	3	3	3	3	4	5	4	4
38.	3	3	4	4	4	5	4	5
39.	4	4	4	4	5	5	4	5
40.	4	4	4	4	4	3	4	4
41.	4	4	4	4	4	5	5	4
42.	4	3	3	4	3	3	4	5
43.	4	4	4	4	5	5	4	5
44.	4	4	5	3	3	4	4	5
45.	3	4	3	4	4	4	4	3
46.	5	5	5	5	5	5	5	5
47.	4	4	4	4	4	4	4	4
48.	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	4	4	3	3	4	5	5	5
51.	4	4	3	3	5	5	4	5
52.	4	4	4	4	5	5	3	5
53.	3	3	4	3	5	5	4	5
54.	5	5	4	4	5	5	5	5
55.	4	4	4	4	5	5	4	5
56.	4	3	3	3	5	4	4	5
57.	4	4	3	3	5	5	4	5
58.	5	4	5	5	4	4	4	4
59.	4	4	4	4	5	5	5	5
60.	4	4	4	4	4	4	5	5
61.	3	3	3	3	4	4	4	4
62.	4	4	4	4	4	5	5	5

N	Kinerja Karyawan (Y)								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9
1.	5	5	4	4	5	4	5	4	5
2.	4	4	5	3	4	4	3	3	4
3.	3	4	3	4	4	4	5	5	4
4.	4	5	4	4	4	4	5	4	5
5.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6.	4	5	5	5	5	4	5	5	5
7.	5	5	4	5	5	5	5	5	5
8.	4	4	2	5	5	4	4	4	5
9.	5	4	4	4	5	4	4	4	4
10.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12.	5	5	4	4	5	5	4	5	4
13.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
14.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15.	4	5	4	5	4	5	5	5	5
16.	4	4	5	4	5	5	5	4	5
17.	4	4	4	4	4	4	5	5	4
18.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19.	4	5	5	4	5	4	5	4	4
20.	1	3	3	5	4	3	5	4	4
21.	2	5	5	5	5	5	5	5	5
22.	4	5	5	5	5	5	4	5	5
23.	4	4	3	4	5	3	4	4	4
24.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25.	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26.	3	2	5	5	5	3	5	5	5
27.	5	5	4	4	5	3	4	4	4
28.	5	4	3	4	4	3	4	4	4
29.	4	3	3	4	3	3	4	3	3
30.	4	5	4	4	4	4	4	4	4
31.	5	5	5	5	5	4	4	4	4
32.	5	5	3	3	5	3	4	4	5
33.	5	5	5	5	5	4	5	5	4

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

N	Kinerja Karyawan (Y)								
	Y1	**Y2**	**Y3**	**Y4**	**Y5**	**Y6**	**Y7**	**Y8**	**Y9**
34.	3	4	3	3	4	2	4	3	4
35.	4	3	3	4	3	3	4	4	3
36.	4	3	4	4	3	4	4	4	4
37.	4	4	4	4	4	3	4	4	4
38.	4	3	4	4	4	4	5	4	4
39.	4	4	4	3	4	4	5	5	4
40.	4	5	4	5	4	4	4	4	4
41.	4	5	5	5	5	5	5	5	5
42.	4	4	4	3	4	3	4	4	3
43.	4	4	5	5	4	4	5	4	4
44.	5	5	5	5	4	4	5	4	5
45.	5	4	5	4	5	4	4	5	4
46.	5	4	4	5	5	4	5	5	4
47.	2	4	4	4	4	4	5	4	5
48.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49.	5	5	5	5	5	5	5	5	5
50.	5	4	4	5	5	3	5	4	4
51.	5	5	5	4	4	4	4	4	3
52.	4	4	4	4	4	3	4	4	3
53.	4	4	4	4	4	3	4	4	3
54.	4	4	4	3	3	4	5	4	4
55.	5	5	5	5	5	4	5	4	4
56.	4	4	5	5	5	4	4	4	5
57.	4	4	4	5	4	3	4	4	4
58.	4	5	5	4	5	5	5	5	4
59.	4	4	5	4	4	3	5	4	3
60.	5	5	4	5	4	4	4	5	4
61.	3	4	3	4	4	3	5	5	4
62.	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Lampiran 3. Hasil Output SPSS Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Disiplin Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	.534**	.261*	.296*	.140	.040	.187	.151	.319*	.464**
	Sig. (2-tailed)		.000	.041	.019	.279	.756	.146	.243	.012	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.2	Pearson Correlation	.534**	1	.510**	.388**	.219	.223	.285*	.216	.247	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.088	.082	.025	.092	.053	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.3	Pearson Correlation	.261*	.510**	1	.753**	.296*	.408**	.569**	.425**	.455**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000		.000	.020	.001	.000	.001	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.4	Pearson Correlation	.296*	.388**	.753**	1	.195	.347**	.585**	.341**	.363**	.735**
	Sig. (2-tailed)	.019	.002	.000		.129	.006	.000	.007	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.5	Pearson Correlation	.140	.219	.296*	.195	1	.418**	.094	.347**	.288*	.476**
	Sig. (2-tailed)	.279	.088	.020	.129		.001	.466	.006	.023	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.6	Pearson Correlation	.040	.223	.408**	.347**	.418**	1	.482**	.638**	.576**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.756	.082	.001	.006	.001		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.7	Pearson Correlation	.187	.285*	.569**	.585**	.094	.482**	1	.444**	.465**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.146	.025	.000	.000	.466	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.8	Pearson Correlation	.151	.216	.425**	.341**	.347**	.638**	.444**	1	.653**	.712**
	Sig. (2-tailed)	.243	.092	.001	.007	.006	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X1.9	Pearson Correlation	.319*	.247	.455**	.363**	.288*	.576**	.465**	.653**	1	.736**
	Sig. (2-tailed)	.012	.053	.000	.004	.023	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.464**	.595**	.805**	.735**	.476**	.695**	.717**	.712**	.736**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Lingkungan Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	.744**	.574**	.720**	.381**	.169	.602**	.265*	.808**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.002	.188	.000	.037	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.2	Pearson Correlation	.744**	1	.671**	.723**	.385**	.151	.598**	.228	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.002	.242	.000	.074	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.3	Pearson Correlation	.574**	.671**	1	.812**	.341**	.167	.517**	.293*	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.007	.195	.000	.021	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.4	Pearson Correlation	.720**	.723**	.812**	1	.402**	.228	.546**	.108	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.075	.000	.405	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.5	Pearson Correlation	.381**	.385**	.341**	.402**	1	.611**	.275*	.304*	.641**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.007	.001		.000	.030	.016	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.6	Pearson Correlation	.169	.151	.167	.228	.611**	1	.077	.239	.446**
	Sig. (2-tailed)	.188	.242	.195	.075	.000		.554	.061	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.7	Pearson Correlation	.602**	.598**	.517**	.546**	.275*	.077	1	.400**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.030	.554		.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
X2.8	Pearson Correlation	.265*	.228	.293*	.108	.304*	.239	.400**	1	.460**
	Sig. (2-tailed)	.037	.074	.021	.405	.016	.061	.001		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.808**	.826**	.813**	.848**	.641**	.446**	.716**	.460**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Kinerja Karyawan
Y1	Pearson Correlation	1	.487**	.307*	.162	.362**	.293*	-.071	.184	.080	.506**
	Sig. (2-tailed)		.000	.015	.209	.004	.021	.585	.151	.537	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y2	Pearson Correlation	.487**	1	.419**	.291*	.507**	.568**	.187	.372**	.405**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.022	.000	.000	.146	.003	.001	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y3	Pearson Correlation	.307*	.419**	1	.384**	.435**	.575**	.323*	.362**	.302*	.692**
	Sig. (2-tailed)	.015	.001		.002	.000	.000	.011	.004	.017	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y4	Pearson Correlation	.162	.291*	.384**	1	.463**	.447**	.388**	.487**	.473**	.658**
	Sig. (2-tailed)	.209	.022	.002		.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y5	Pearson Correlation	.362**	.507**	.435**	.463**	1	.445**	.280*	.481**	.572**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.000		.000	.028	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y6	Pearson Correlation	.293*	.568**	.575**	.447**	.445**	1	.402**	.620**	.607**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y7	Pearson Correlation	-.071	.187	.323*	.388**	.280*	.402**	1	.548**	.447**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.585	.146	.011	.002	.028	.001		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y8	Pearson Correlation	.184	.372**	.362**	.487**	.481**	.620**	.548**	1	.452**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.151	.003	.004	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Y9	Pearson Correlation	.080	.405**	.302*	.473**	.572**	.607**	.447**	.452**	1	.695**
	Sig. (2-tailed)	.537	.001	.017	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.506**	.715**	.692**	.658**	.741**	.822**	.533**	.715**	.695**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 4. Hasil Output SPSS Uji Reliabilitas

1. Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.844	9

2. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.856	8

3. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

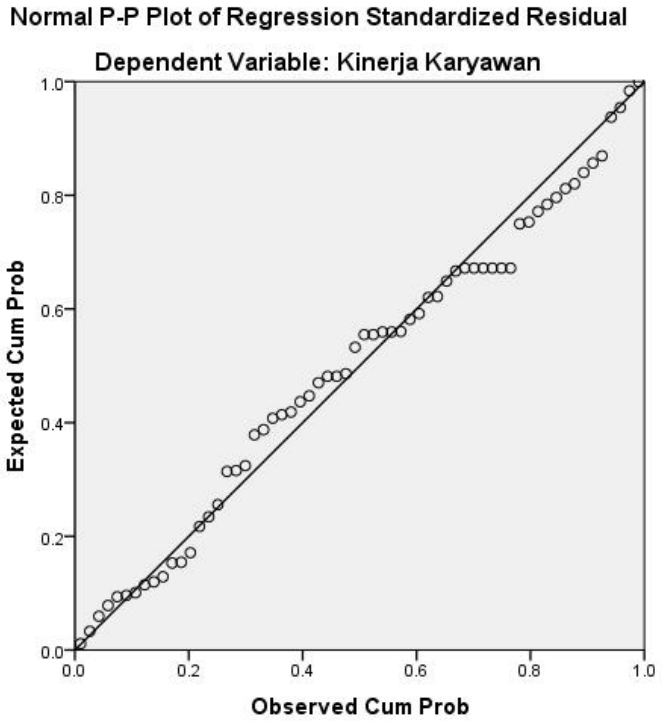
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	9

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

Lampiran 5. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Noralitas

a. Uji Normalitas Menggunakan *P-Plot*



b. Uji Noralitas Menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		62
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.67855711
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.070
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

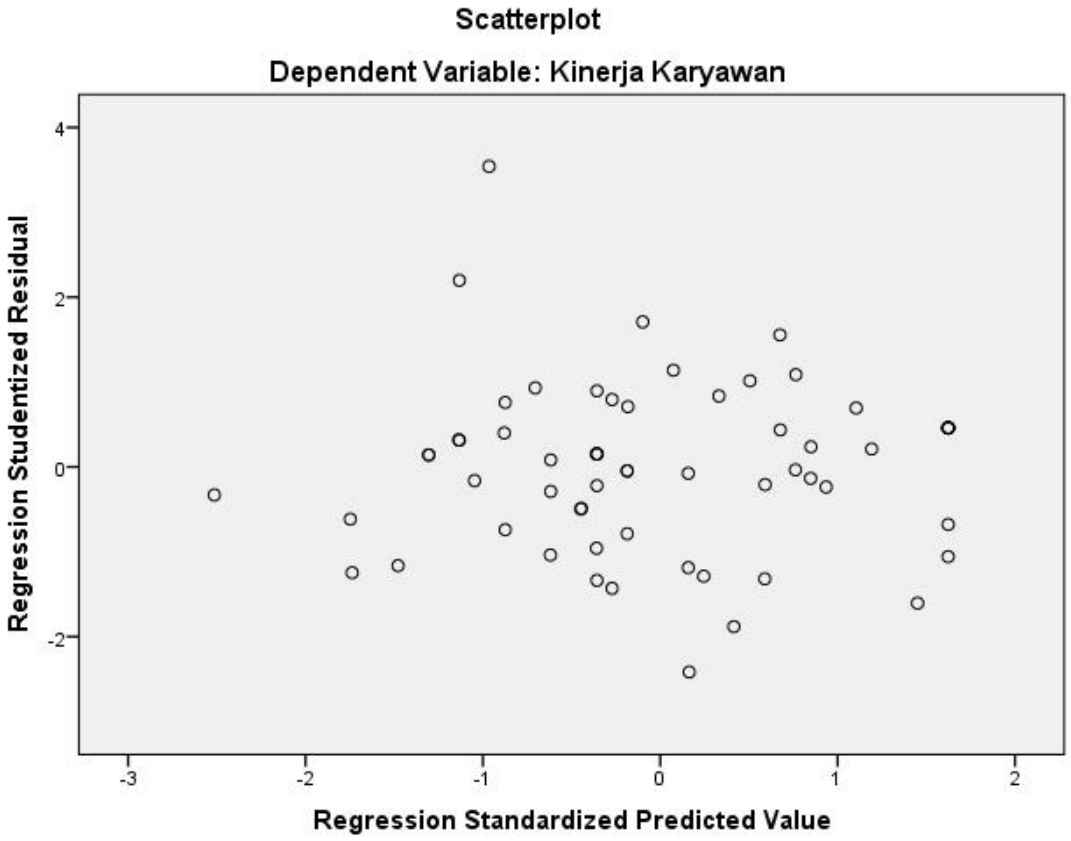
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.735	3.379		2.585	.012		
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566	5.092	.000	.580	1.724
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258	2.325	.024	.580	1.724

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

a. Uji Heterokedastisitas Menggunakan *Scatterplot*



b. Uji Heterokedastisitas Menggunakan Metode *Glejser*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.857	2.213		1.291	.202		
	Disiplin Kerja	-.001	.070	-.004	-.021	.984	.580	1.724
	Lingkungan Kerja	-.024	.075	-.053	-.313	.756	.580	1.724

a. Dependent Variable: Abs_Res

4. Hasil Uji Liniearitas

a. Uji Liniearitas Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	649.335	15	43.289	5.166	.000
		Linearity	557.022	1	557.022	66.477	.000
		Deviation from Linearity	92.313	14	6.594	.787	.677
	Within Groups		385.439	46	8.379		
	Total		1034.774	61			

b. Uji Liniearitas Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	555.734	13	42.749	4.283	.000
		Linearity	404.777	1	404.777	40.559	.000
		Deviation from Linearity	150.957	12	12.580	1.260	.272
	Within Groups		479.040	48	9.980		
	Total		1034.774	61			

Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.735	3.379		2.585	.012
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566	5.092	.000
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258	2.325	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 7. Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.735	3.379		2.585	.012
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566	5.092	.000
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258	2.325	.024

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran 8. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	597.119	2	298.560	40.249	.000[b]
	Residual	437.655	59	7.418		
	Total	1034.774	61			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Lampiran 9. Hasil Uji Determinasi (R^2)

1. Uji Determinasi (X1) terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8.735	3.379		2.585	.012			
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566	5.092	.000	.734	.553	.431
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258	2.325	.024	.625	.290	.197

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

2. Uji Determinasi (X2) terhadap (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	8.735	3.379		2.585	.012			
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566	5.092	.000	.734	.553	.431
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258	2.325	.024	.625	.290	.197

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Determinasi (X1) dan (X2) terhadap (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760[a]	.577	.563	2.724

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

Lampiran 10. r Tabel

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468

Lampiran 11. t Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr / df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 12. F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79