EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi
Vol.1, No.1, Januari 2022 (diisi oleh editor)

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

Sita Rismawati
UBSI Jakarta, Indonesia
sitarismawati98@gmail.com

Article History:
Received: (diisi oleh editor)
Revised: (diisi oleh editor)
Accepted: (diisi oleh editor)

Keywords: *3-6 word*

Abstract: Dalam mencapi keunggulan di tengah persaingan dunia bisnis 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. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Klinik Lamina *Pain and Spine Center* Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitaif dengan sampling jenuh *Non-Probability* Sampling yang digunakan untuk mengumpulkan sampel berjumlah 62 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS 24. 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. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t_{hitung} 2.325 > t_{tabel} 2.001. 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.
Kata kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

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. 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).

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). Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok ordang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan Perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2023).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku disekitarnya (Santoso, 2018). 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). Lingkungan kerja adalah peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan kerja fisik maupun *non*-fisik yang baik, seperti menciptakan susana 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).

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. Kinerja karyawan akan optimal jika terdapat kedisiplinan dari karyawan serta faktor lingkungan kerja yang baik. Survey awal yang dilakukan sebelumnya didapati sebagian karyawan tidak memakai atribut yang lengkap, terlambat hadir datang ke klinik, dan tidak hadir tanpa memberi keterangan. Selain itu, terdapat faktor dari lingkungan kerja fisik dan *non*-fisik di klinik yang mengganggu aktivitas kerja karyawan, mulai dari area parkir klinik yang kurang memadai sehingga sering sekali memarkirkan ambulance di pinggir jalan, tidak adanya loker dan ruang istirahat karyawan. Dalam proses pelayanan maupun ketepatan waktu dalam pekerjaan masih dianggap kurang berkualitas disebabkan karena kerjasama antar karyawan yang belum terjalin dengan baik serta karyawan masih banyak tidak mengikuti standar aturan klinik. Permasalahan inilah yang harus diperbaiki oleh Klinik Lamina *Pain and Spine Center* dengan menggunakan strategi yang tepat agar kinerja karyawan menjadi baik dan pelayanan terhadap pasien menjadi lebih berkualitas.

Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain: pada penelitian Mukhamad Ilham (2019) dengan jusul “pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan masing-masing t-statistik sebesar 6,441 dan 2,933 melebihi nilai t-tabel sebesar 1,96. 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%. Penelitian Abdul Rofik dan Herlinda Maya Kumalasari (2022) yang judul “pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Baru Lampung” menyatakan hasil bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

2.1 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" (A. P. Mangkunegara, 2020). 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).

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.

2.2 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 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 Lingkungan Kerja

Menurut 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 didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan" (Munardi et al., 2021). 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 & Misrania, 2023).

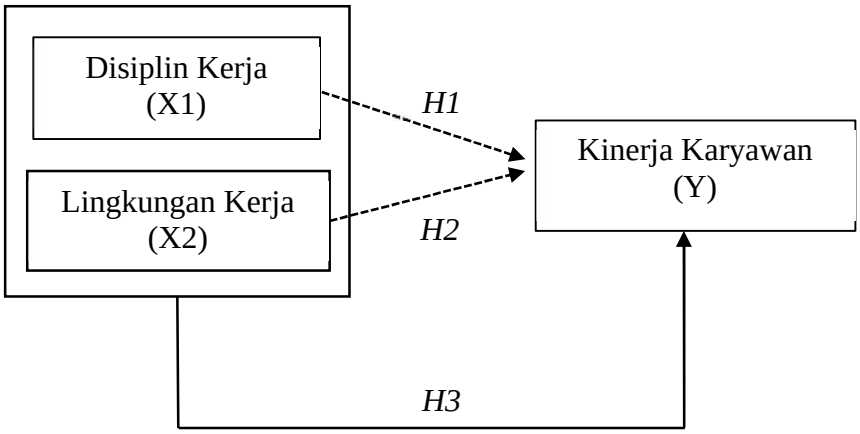
Dari uraian diatas bahwa lingkungan kerja mencangkup semua aspek yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun *non* fisik, yang dapat mempengaruhi segala aktivitas kerja dan meningkat kinerjanya dalam menjalankan tugas-tugas dan pekerjaan sehari-hari dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitaif dengan menggunakan desain penelitian kausalitas, yang bertujuan untuk menyelidiki kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Klinik Lamina *Pain and Spine Center* yang berjumlah 62 karyawan dijadikan sebagai populasi penelitian, karena hanya sebanyak 62 karyawan maka sampel yang diambil juga sebanyak 62 responden, dengan menggunakan teknik *Sampling* Jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi yang relative kecil. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, yaitu data yang diberikan langsung oleh sumber data kepada peneliti sehingga didapatkan jawaban kuesioner dari responden penelitian.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan program komputer (*software*) SPSS versi 24. Analisis ini digunakan untuk menilai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center*. Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji instrument atas kuesioner yang akan disebar sebagai sumber data.

Model analisis statistik digambarkan dalam bentuk diagram, sebagai berikut:



Sumber: Penulis 2024

Gambar 1. Diagram Analisis Penelitian

Persamaan Regresi Linier Berganda yang digunakan berikut ini: $\mathbf{Y = \alpha + bX_1 + bX_2 + e}$
Keterangan:
Y = Kinerja Karyawan
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X_1 = Disiplin Kerja
X_2 = Lingkungan Kerja
e = Error Term

Dalam melakukan pengujian atas masalah penelitian ini maka dilakukan Uji t dan Uji F. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara individual (parsial) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

A. Hasil Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat, apakah masing-masing variabel mampu mempunyai hubungan positif atau negative, serta memprediksi nilai dari variabel terikat mengalami kenaikan atau penurunan dengan adanya variabel bebas.

Tabel 4.1 Regresi Linear Berganda

Model		*Unstandardized Coefficients*		*Standardized Coefficients*
		B	Std. Error	Beta
1	*(Constant)*	8.735	3.379	
	Disiplin Kerja	.541	.106	.566
	Lingkungan Kerja	.268	.115	.258

Sumber:Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Dari hasil pengolahan data tersebut didapatkan analisis regresi linear berganda, sebagai berikut:
Y = 8.735 + 0.541X1 + 0.268X2

Berdasarkan analisis regresi linear berganda diatas dapat dinyatakan tiga kesimpulan. Pertama, nilai kontanta meunjukkan nilai positif sebesar 8.735 yang artinya jika variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak ada atau bernilai 0, maka rata-rata nilai kinerja karyawan yang didapatkan sebesar 8.735. Kedua, nilai koefisien disiplin kerja bernilai positif sebesar 0.541 yang artinya adanya pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan setiap adanya peningkatan disiplin kerja sebesar nilai koefisien maka kinerja karyawan akan berdampak naik dan sebaliknya. Ketiga, nilai koefisien lingkungan kerja bernilai positif sebesar 0.268 yang artinya adanya pengaruh antara linkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan setiap adanya peningkatan lingkungan kerja sebesar nilai koefisien maka kinerja karyawan akan berdampak naik dan sebaliknya.

B. Uji Validitas

Uji validitas ini digunakan untuk menilai dan menentukan apakah dari butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang telah dibuat dapat dianggap sah atau tidak. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan dua sisi (*two-tailed*) dengan taraf siginifikan 5%.

Tabel 4.2 Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	KK.1	0.506	0.248	Valid
	KK.2	0.715	0.248	Valid
	KK.3	0.692	0.248	Valid
	KK.4	0.658	0.248	Valid
	KK.5	0.741	0.248	Valid
	KK.6	0.822	0.248	Valid
	KK.7	0.533	0.248	Valid
	KK.8	0.715	0.248	Valid
	KK.9	0.695	0.248	Valid
Disiplin Kerja	DK.1	0.464	0.248	Valid
	DK.2	0.595	0.248	Valid
	DK.3	0.805	0.248	Valid
	DK.4	0.735	0.248	Valid
	DK.5	0.476	0.248	Valid
	DK.6	0.695	0.248	Valid
	DK.7	0.717	0.248	Valid
	DK.8	0.712	0.248	Valid
	DK.9	0.736	0.248	Valid
Lingkungan Kerja	LK.1	0.808	0.248	Valid
	LK.2	0.826	0.248	Valid
	LK.3	0.813	0.248	Valid
	LK.4	0.848	0.248	Valid
	LK.5	0.641	0.248	Valid
	LK.6	0.446	0.248	Valid
	LK.7	0.716	0.248	Valid
	LK.8	0.460	0.248	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24

C. Hasil Reliabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menilai instumen tersebut layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur kepada responden. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan instrumen data reliabilitas *Chronbach's Alpha* 60%.

Tabel 4.3 Uji Reliabilitas

Variabel	*Chronbach's Alpha* > 60%,	R Hitung
Kinerja Karyawan	0.846	Reliabel
Disiplin Kerja	0.844	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.856	Reliabel

D. Uji Hipotesis Secara Individual (Uji t/Parsial)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui secara individual atau parsial pada variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.4 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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis secara individual (parsial), dilihat dari hasil perbandingan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yang nilainya sebesar 2.001.

Pertama, dari tabel diatas di dapat bahwa t_{hitung} untuk disiplin kerja nilainya sebesar 5.092 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.001. Hal ini dapat diperkuat dengan tingkat *sig.* t sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketepatan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0.05, maka H0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center*.

Kedua, dari tabel diatas di dapat bahwa t_{hitung} untuk lingkungan kerja nilainya sebesar 2.325 nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2.001. Hal ini dapat diperkuat dengan tingkat *sig.* t sebesar 0.024 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketepatan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0.05, maka H0 ditolak artinya ada pengaruh signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center*.

E. Uji Hipotesis Secara Bersama-sama (Uji F/Simultan)

Uji F pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah varibael bebas secara bersamaan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan 5%.

Tabel 4.5 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			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis secara bersamaan (simultan) diatas, dapat dilihat dari hasil perbandingan nilai F_{hitung} sebesar 40.249 lebih besar dari F_{tabel} yang nilainya sebesar 3.15. Kemudian diperkuat dengan tingat *sig*. F sebesar 0.000 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari ketepatan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0.05, maka H0 di tolak artinya ada pengaruh signifikan pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center*.

F. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada uji koefisien determinasi dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

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

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan hasil tabel diatas, diperoleh nilai *R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0.577, artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi terhadap naik turunnya nilai kinerja karyawan sebesar 57.7%. Sedangkan sisanya sebesar 42.3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilakukan pada penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Berikut gambaran statistik deskriptif data penelitian yang merujuk pada nilai rata-rata (*mean*) dan simpanan baku (*standart deviation*), nilai minimum dan maksimum, serta dari seluruh variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.7 Analisis Statistik Descriptif masing-masing Variabel

Descriptive Statistics

	N	*Minimum*	*Maximum*	*Mean*	*Std. Deviation*
Kinerja Karyawan	62	30	45	38.71	4.119
Disiplin Kerja	62	26	45	38.69	4.310
Lingkungan Kerja	62	26	40	33.77	3.977
Valid N (listwise)	62				

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 24

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa N atau jumlah data pada setiap variabel yaitu 62 yang berasal dari sampel hasil kuesioner pada karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center*. Masing-masing variabel akan dijabarkan sesuai dengan data pada tabel 4.7, sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan

Variabel kinerja karyawan mempunyai nilai *mean* 38.71 dan *standart deviation* sebesar 4.119. Dapat diartikan bahwa nilai *mean* lebih besar dari pada *standart deviation*, sehingga mengindikasikan bahwa terdapat hasil yang cukup baik terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baiknya disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan, begitu pun sebaliknya

2. Disiplin kerja

Variabel disiplin kerja mempunyai nilai *mean* 38.69 dan *standart deviation* sebesar 4.310. Dapat diartikan bahwa nilai *mean* lebih besar dari pada *standart deviation*, sehingga mengindikasikan bahwa terdapat hasil yang cukup baik pada disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang karyawan memiliki tingkat rasa disiplin yang tinggi untuk melaksanakan tugas ataupun *jobdesk*nya maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan itu sendiri.

3. Lingkungan kerja

Variabel lingkungan kerja mempunyai nilai *mean* 33.77 dan *standart deviation* sebesar 3.977. Dapat diartikan bahwa nilai *mean* lebih besar dari pada *standart deviation*, sehingga mengindikasikan bahwa terdapat hasil yang cukup baik pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dari perusahaan yang membawa dampak baik bagi karyawan akan dapat mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, akan tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan tugasnya.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan Klinik Lamina *Pain and Spine Center* didapatkan beberapa kesimpulan yang dibuat mengenai kinerja karyawan, 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* displin kerja berkontribusi berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 53.8%. Hail 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 menujukkan 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 39.1%. 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.

DAFTAR REFERENSI

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

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.

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