

**TUGAS AKHIR**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM  
MITRA PARAMEDIKA SLEMAN YOGYAKARTA**



**DISUSUN OLEH:**

**ICE M. TAMELAN**

**20001611**

**PROGRAM STUDI DIPLOMA TIGA MANAJEMEN**

**SEKOLAH TINGGI ILMU BISNIS KUMALA NUSA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Ice M. Tamelan

NIM : 20001611

Program Studi : Diploma Tiga Manajemen

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

Sleman Yogyakarta.

Tugas Akhir ini telah di setujui oleh Dosen Pembimbing Tugas Akhir Program Studi Diploma Tiga Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta pada:

Hari : Senin

Tanggal : 19 Juni 2023

Mengetahui

Dosen Pembimbing



Anung Pramujoyo, S.E., M.M.

NIP. 197802042005011002

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM  
MITRA PARAMEDIKA SLEMAN YOGYAKARTA**

Tugas Akhir ini telah di ajukan pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta untuk memenuhi persyaratan akhir pendidikan pada Studi Diploma Tiga Manajemen.

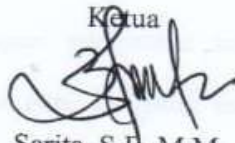
Disetujui dan disahkan pada:

Hari : Senin

Tanggal : 26 Juni 2023

**Tim Penguji**

Ketua



Sarjita, S.E., M.M.  
NIP. 11300114

Anggota



Ir. Edi Cahyono, M.M.  
NIP. 11300115

**Mengetahui**

ketua STIB Kumala Nusa



Anung Pramudyo, S.E., M.M.

NIP. 197802042009011002

## MOTTO

- ❖ Tuhan memiliki rancangan yang indah dalam hidup kita. Sekali pun jalan yang harus kita lalui kita lalui berkelok-kelok, penuh kerikil, namun satu yang memberikan kita kekuatan dan ketegaran dalam menjalani semuanya ini adalah kebenaran bahwa Tuhan mempunyai rancangan yang baik dalam hidup kita. Rancangan yang mendatangkan kebaikan dari hari esok yang cerah dan penuh pengharapan meskipun kita tidak tau pasti apa yang akan terjadi besok dalam hidup kita, namun janganlah ragu dan cemas. Langkahkan kakimu dimasa depan dengan percaya diri, sebab Tuhan berjanji  
“karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

(Amzal 23:18)

- ❖ Jangan takut bermimpi karena kesuksesan berawal dari mimpi
- ❖ Kesuksesan berawal dari kegagalan
- ❖ Buang jauh-jauh fikiran bahwa kesuksesan di peroleh dalam sekejap mata,tetapi berfikirlah bahwa kesuksesan diraih melalui sabar dan kerja keras
- ❖ “Kegagalan hanya terjadi bila kita menyerah”

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji syukur bagi Tuhan yang Maha Esa yang telah memberikan segala rahmat dan nikmatnya berupa kesehatan, kekuatan, keinginan, serta kesabaran, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan judul “ pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman Yogyakarta”. Tugas akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan di Progran Studi Diploma Tiga Konsentrasi Manajemen Administrasi Rumah Sakit pada Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta.

Selanjutnya penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Anung Pramudyo, S.E.,M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta dan Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah memberikan arahan, saran dan penuh sabar dalam memberikan bimbingan kepada penulis selama penyusunan berlangsung sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir dengan baik.
2. Seluruh Dosen dan Staf Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta yang telah memberikan banyak ilmu pengetahuan dengan penuh keikhlasan kepada penulis selama.
3. Seluruh petugas di Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman Yogyakarta yang memberikan pengetahuan bagi peneliti dalam menjalankan penelitian dibidang tersebut.

4. Teristimewa kepada kedua Orang Tua saya terima kasih atas doa, semangat, motivasi, pengorbanan, nasihat serta kasih sayang yang tidak pernah henti sampai saat ini. Untuk Tugas Akhir Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika atas doa dan dukungannya kepada penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir.

Demikian saya berharap tugas Akhir ini dapat berguna bagi siapa saja yang membutuhkan.

Yogyakarta, Mei 2023



Ice M tamelan

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Batasan Masalah .....	4
D. Tujuan Penelitian .....	4
E. Manfaat Penelitian .....	5

<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
A. Landasan Teori.....	7
B. Penelitian Terpadu .....	26
C. Hipotesis .....	27
D. Model Penelitian .....	28
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>29</b>
A. Metode Penelitian .....	29
B. Populasi dan Sampel .....	29
C. Jenis Data dan Sumber Data .....	30
D. Teknik Pengumpulan data.....	31
E. Definisi Operasional dan Indikator Variabel .....	31
F. Uji Validitas dan Rehabilitas .....	34
G. Metode Analisis Data.....	35
<b>BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>38</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	38
B. Hasil Penelitian .....	51
1. Karakteristik Responden .....	51
2. Hasil Uji Kualitas Instrumen.....	54
3. Analisis data dan Uji Hipotesis.....	58



C. Pembahasan .....	63
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>65</b>
A. Kesimpulan .....	65
B. Saran.....	66
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	26
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	31
Tabel 3.2 Pengukuran Skala Likert.....	33
Tabel 4.1 Sumberdaya Manusia.....	44
Tabel 4.2 Jumlah ruangan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika .....	49
Tabel 4.3 Jadwal Jenis Pelayanan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika .....	50
Tabel 4.4 Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.5 Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	52
Tabel 4.6 Jumlah Responden Responden Berdasarkan Pendidikan .....	53
Tabel 4.7 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	54
Tabel 4.8 Hasil Uji Variabel Disiplin Kerja .....	55
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	56
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linenear berganda.....	58

Tabel 4.13 Hasil Uji t.....	59
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Determinasi .....	62

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian .....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	43

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN 2 Data Tabulasi dan Jawaban Responden

LAMPIRAN 3 Uji Validitas

LAMPIRAN 4 Uji Reliabilitas

LAMPIRAN 5 Regresi Linear Berganda

LAMPIRAN 6 Karakteristik Responden SPSS

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman Yogyakarta.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman. Sampel pada penelitian ini terdapat 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis data dan uji hipotesis, regresi linear berganda, uji t, uji F, uji koefisien korelasi (R), uji koefisien determinasi (*R Square*) dengan bantuan software SPSS 22.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci: Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan, didukung oleh sumber daya yang dibutuhkan agar dapat dalam pemberian pelayanan kesehatan dengan baik. Salah satunya adalah sumber daya manusia, dimana manajemen sumber daya manusia adalah proses dan seni mengatur hubungan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya pelayanan Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman kepada masyarakat untuk mendapatkan kesehatan dan keselamatan masyarakat. Hal penting yang harus diperhatikan dalam sumber daya manusia adalah penilaian kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin. Menurut Mulyadi (2015) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma dan peraturan yang berlaku disekitarnya. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam Rumah sakit tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawainya dalam mematuhi serta menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku, besarnya rasa tanggung jawab atas tugas masing-masing, kemauan karyawan

dalam mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sugiyono (2012). Lingkungan kerja di artikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dari Yudiningsih (2016) yang mengatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas peternakan kabupaten Buleleng.

Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman adalah Rumah Sakit yang bergerak dibidang jasa yang terletak di Jl. Raya Ngemplak Kemasari Widodomartani Ngemplak Sleman Yogyakarta. Dalam rangka mencapai visi dan misinya Rumah Sakit Umum Daerah Sleman memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi direksi, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya. Masalah yang ada pada Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman yaitu kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam beraktifitas.



Menurut Logahan, (2009) kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama berada pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi sangatlah penting, keputusan-keputusan sumber daya manusia harus dapat meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan dan peningkatan hasil organisasi. Sedangkan Susilaningih, (2008) keberhasilan satu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Dari uraian latar belakang diatas penelitian kemudian ingin melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM MITRA PARAMEDIKA SLEMAN YOGYAKARTA”**

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang ada dalam latar belakang masalah, maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman?

3. Apakah disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman?

### **C. Batasan Penelitian**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kinerja Karyawan di antara lain disiplin kerja, lingkungan kerja, kinerja karyawan, tanggung jawab, moral, etika, nilai kerja karyawan. Agar permasalahan menjadi jelas dan terpusat serta tujuan dapat tercapai maka penelitian ini dibatasi pada dua faktor yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor yang diprediksi mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman Yogyakarta.

Objek penelitian yang akan dilakukan Peneliti yaitu bertempat di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman, waktu penelitian Mei-Juni Tahun 2023.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman Yogyakarta
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan di Rumah Sakit Umum Mitara Paramedika Sleman.

3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman.

## **E. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait antara lain:

### **1. Bagi Peneliti**

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek di bidang Manajemen Personalia.

### **2. Bagi STIBSA**

Bagi Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa (STIBSA) sebagai bahan masukan bagi Perguruan Tinggi sehingga kualitas pembelajaran dan hasil belajar meningkat dan sebagai bahan referensi bagi Mahasiswa yang akan melaksanakan Penelitian pada tahun yang akan datang.

### **3. Bagi Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman**

Bagi Instansi dapat menjadi masukan dan dorongan kepada Rumah Sakit Umum Mitara Paremedika Sleman mengenai pentingnya disiplin kerja dan lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang akan berdampak kinerja karyawan

#### **4. Peneliti Lain**

Bagi peneliti lain dapat menjadi rujukan, sumber informasi dan bahan referensi penelitian selanjutnya agar lebih dikembangkan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Disiplin Kerja**

###### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Nitisemito, (2002:393) “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”. Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk menghayati aturan-aturan, norma-norma, hukum dan tata tertib yang berlaku sehingga secara sadar akan melaksanakan dan mentaatinya. Dalam disiplin kerja yang menjadi faktor pokok adalah adanya kesadaran dan keinsafat terhadap aturan-aturan atau ketentuan-ketentuan yang berlaku dalam perusahaan.

Disiplin kerja sangat penting dalam usaha untuk menjamin terpeliharanya tata tertib serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi sulit bagi perusahaan untuk berhasil. Dalam menegakkan disiplin kerja setiap pelanggar disiplin kerja dikenakan hukuman. Pelanggar disiplin adalah setiap ucapan dan perbuatan karyawan yang melanggar ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan disiplin kerja karyawan baik yang dilakukan didalam maupun diluar jam kerja, sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang

dijatuhkan kepada karyawan karena melanggar aturan disiplin kerja karyawan (Patmarina, 2012)

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menanggapi tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2007) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesedian adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sehingga juga berpendapat bahwa pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. (Astutik,2016).

Disiplin karyawan dapat dilihat dari tanggung jawab, sikap, perilaku dan tindakan seorang karyawan sesuai dengan segala bentuk regulasi selama mereka bekerja di lembaga tersebut (Utari, 2019) Penerapan disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat sebagai kunci keberhasilan dan meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menilai sikap disiplin seorang karyawan dapat menunjukkan karakteristik dari masing- masing (Astuti, 2019).

Menurut Sutrisno (2019) disiplin adalah perilaku seseorang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan Menurut Rivai (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Putri, 2019).

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam menerapkannya, disiplin lebih dikatakan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik berupa lingkungan kerja yang dapat menunjukkan kelancaran, keamanan, keselamatan, kebersihan, serta kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya (Pangarso, 2016).

#### **b. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Evanita (2013) dalam Sinambela (2018) inidikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Kehadiran.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja.
- 3) Ketaatan pada standar kerja.
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi. Bekerja etis.

Sedangkan menurut Hasibuan (2018) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin seorang karyawan, yaitu:

- 1) Tujuan dan kemampuan.
- 2) Teladan pimpinan.
- 3) Balas jasa.
- 4) Keadilan.
- 5) Waskat (Pengawasan melekat).
- 6) Sanksi hukum.
- 7) Ketgasan.



8) Hubungan kemanusiaan.

**c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.**

Menurut Patmarina (2012) Faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah: kesejahteraan karyawan, ancaman, teladan pimpinan, ketegasan, tujuan dan kemampuan karyawan yaitu:

1) Kesejahteraan Karyawan.

Untuk menegakkan disiplin tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, maksudnya besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan akan lebih berdisiplin

2) Ancaman

Untuk meningkatkan disiplin perlu adanya ketegasan bagi mereka yang melakukan tindakan indiscipliner. Disini berarti ancaman tidak dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan. Tapi apabila ancaman atau tindakan tegas dilakukan sebagai pendamping kesejahteraan, maka disiplin kerja akan lebih diharapkan untuk berhasil.

3) Teladan pimpinan

Dalam usaha menegakkan disiplin, maka sebenarnya untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pemimpin. Teladan

pemimpin mempunyai pengaruh sangat besar dalam menegakkan disiplin, sebab pemimpin adalah merupakan panutan dan sorotan dari bawahnya. Dengan demikian bila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar para karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat waktunya. Dengan demikian maka dapat diharapkan para karyawan akan dapat lebih berdisiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, akan tetapi lebih lagi karena segan atau malu pada pimpinannya.

#### 4) Ketegasan

Seperti telah dijelaskan bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman, hukuman yang bersifat mendidik, kita dapat mengharapkan disiplin karyawan meningkat. Namun demikian hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen justru akan lebih buruk akibatnya dari pada tanpa sesuai ancaman. Dengan memberikan pelanggaran tanpa tindakan tegas sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah kosong belakan. Artinya mereka berani melanggar lagi, karena tidak ada tindakan tegas.

#### 5) Tujuan dan Kemampuan Karyawan

Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatas kebebasan dari karyawan, oleh karena itu dalam usaha

menegakkan suatu disiplin tidak asal melaksanakan. Dengan kata lain disiplin bukan hanya sekedar untuk disiplin saja, tetapi disiplin juga harus dapat menunjang tujuan perusahaan, maka kedisiplinan yang harus ditegakkan tersebut haruslah sesuai dengan kemampuan dari pada karyawan. Dengan kata lain kita jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal di atas kertas. Dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan diterapkan, mungkinkan peraturan itu sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

6) Produktifitas Kerja.

Sejak awal perkembangannya sampai sekarang banyak para ahli yang mengemukakan definisi yang berbeda tentang produktifitas kerja, namun pada dasarnya mempunyai arti yang sama. Berikan disajikan pengertian produktifitas kerja menurut beberapa ahli.

## **2. Lingkungan kerja**

### **a. Pengertian lingkungan kerja**

Menurut Nitisemito (2015:109) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayati (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan atau kelompok. Menurut Ahyari (2015:124) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Tyas, 2018).

Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien.

“Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan, hal tersebut menurut Soetjipto (2004)”. Sedangkan menurut Siagian (2014:56) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai

melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Dari beberapa pendapat diatas, dapat diambil kesimpulan tentang pengertian lingkungan kerja dimana merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan dapat mendukung kinerja karyawan akan menimbulkan rasa puas bagi pekerja dalam suatu organisasi. Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, sehingga ini menjadi sebuah keuntungan yang besar bagi perusahaan dalam mengefesiensi biaya-biaya yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

#### **b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja sangat berperan penting dalam keberlangsungan perusahaan, sehingga sangat penting diperhatikan oleh seorang pemimpin disuatu perusahaan akan kenyamanan lingkungan kerja, sebab lingkungan kerja yang nyaman sangat mempengaruhi eektivitas karyawan dalam bekerja diperusahaan. Didalam setiap kegiatan usaha perlu membuat rancangan atau layout tata letak lingkungan kerja sehingga perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek dalam pembentukan lingkungan kerja itu sendiri Menurut Siagian (2014:56). Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terhadap dua jenis yaitu:

### 1) **Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan bentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- b) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetarian baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- c) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
- d) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

### 2). **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja sangat luas cakupannya

sehingga ini merupakan suatu tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam memperlakukan karyawannya agar betah bekerja diperusahaan tersebut. Lingkungan kerja dapat di golongan menjadi 2 jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Sebagian perusahaan hanya beberapa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, misalnya dari segi bangunan kerja yang nyaman, peralatan yang memadai dan hubungan kerja yang harmonis dengan sesama karyawan. Tetapi dari segi hal lain mungkin masih banyak belum terpenuhi, misalnya, tidak ada tempat istirahat bagi karyawan, tidak tersediannya kafetaria, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan yang betul-betul sadar akan pentingnya kehadiran karyawan diperusahaan tersebut. Sebab karyawan merupakan asset yang sangat penting akan keberlangsungan hidup perusahaan.

### **c. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Siagian (2001) "Lingkungan kerja diperusahaan terbagi kedalam dua dimensi yaitu:

#### **1) Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

a) Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di sampaikan menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

b) Peralatan kerja yang memadai

Pealatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di kembangkan di dalam perusahaan.

c) Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

d) Tersedianya sarana angkut

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai ditempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.



## 2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

### a) Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetapi tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

### b) Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

### c) Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antar karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

#### d) Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini dikemukakan Siagian (2001) ”. Artinya bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan memengaruhi meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Perusahaan-perusahaan yang besar sangat mempertimbangkan secara detail berkaitan lingkungan kerja, mulai dari tata letak ruangan, tata letak perusahaan, kondisifitas sesama rekan kerja, fasilitas-fasilitas kantor, transportasi umum, dan lain-lain. Hal ini disediakan perusahaan agar supaya bagaimana karyawan perusahaan tersebut karena perusahaan sangat sadar posisi karyawan yang menjadi aset yang sangat penting dalam kemajuan perusahaan kedepan (Sihaloho, 2019).

### **3. Kinerja Karyawan**

#### **a. Pengertian kinerja Karyawan**

Kinerja diartikan sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan seseorang. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang

tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Diniaty, 2014)

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi akan mengalami kegagalan (Astutik, 2016).

Menurut Barry (2002) kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Rivai (2014) mengemukakan kinerja adalah merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Mathis and Jackso (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerjanya sehingga kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang dicapai. Melalui pemahaman pekerjaan, seorang karyawan dapat diketahui sebakat

dalam bidang tugasnya tertentu dan sanggup menyelesaikan pada jangka waktu yang ditetapkan. Jika apa yang telah dipahami dengan benar tentang pekerjaan yang dibebankan akan membawa manfaat bagi pegawai, mendukung kelangsungan pekerjaan dan digunakan sebagai pengukuran hasil kerjanya. Adapun indikator kinerja karyawan meliputi antara lain: Kualitas pekerjaan, pengetahuan ,kerjasama (Dharmawan, 2011).

Kinerja merupakan salah satu konsep dalam manajemen sumber daya manusia yang salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi. Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan tingkat persaingan menyebabkan penelitian serta pengukuran kinerja juga menjadi krusial untuk diperhatikan. Lawler dan Porter (1967) menjelaskan kinerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Oleh Minner Sutrisno (2010) menjelaskan kinerja sebagai harapan terhadap seseorang untuk dapat berfungsi dan berperilaku sesuai tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, kesuksesan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat tergantung kepada kinerja tiap anggotanya (Rizaldi, 2019).

#### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja berperan sebagai kunci untuk mengukur kinerja karyawan dan membantu organisasi dalam memeriksa kemajuan organisasi menuju dan sasaran yang diinginkan (*Iqbal et al 2011*). Dengan penerapan penilaian kinerja dalam suatu perusahaan,

harapannya adalah penilaian kinerja dapat memengaruhi prestasi kerja dengan dimediasi oleh faktor yang dapat mendorong motivasi. Penilaian kinerja disusun bagi karyawan pemasaran berdasarkan standar kerja untuk membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya faktor pendorong motivasi dari perusahaan untuk mendorong kerja karyawan agar mau berusaha lebih keras lagi untuk memberikan kinerja terbaik mereka (Prasasti, 2016).

Semua anggota organisasi merupakan objek dari penilaian kinerja. Penilaian kinerja penting guna mendapatkan informasi mengenai kondisi kinerja aktual, masalah dan tantangan kerja, serta informasi lainnya yang digunakan manajemen untuk menentukan karir tiap anggota (Rizaldi, 2019).

### **c. Unsur-Unsur Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan (2001:95) kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yang juga dapat dijadikan indikator kinerja, yaitu:

- 1) Kesyettian. Yaitu tekad dan kesanggupan pegawai untuk menaatii, melaksanakann dan mengamalkan sesuatu yang telah ditetapkan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Maka seorang karyawan dikatakan memiliki kesettian jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab terhadap amanah yang diberikan organisasi.

- 2) Prestasi kerja. Yaitu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesanggupan karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Namun, demikian prestasi kerja seorang karyawan tidak hanya tergantung dari kemampuan dan keahlian yang bersangkutan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, tetapi juga memanfaatkan peralatan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- 3) Kreativitas. Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengelurkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.
- 4) Kerja sama. Diukur dari kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.
- 5) Kecakapan. Karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya juga menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja.
- 6) Tanggung jawab. Yaitu kesanggupan seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani dalam mempertanggung jawabkan pekerjaan dan hasil kerjanya.

**d. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

Menurut Wanasputra (2017) faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.
- 2) Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
- 4) Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
- 5) Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Gambar 2.1**

### Penelitian terdahulu

No	Nama Penelitian/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Agus Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro	Dari hasil pengujian yang dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Muhammadiyah Sumberrejo Bojonegoro
2	Teguh Pambudi (2018)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti dari disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang
3	Muh. Rezky Naim (2018)	Pengaruh insentif dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Majene	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa insentif dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Majene



4	Lia Gustiana (2017)	Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Pelabuhan Palembang	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, terbukti bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Pelabuhan Palembang
---	------------------------	---	---

### C. Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu disusun hipotesis sebagai berikut :

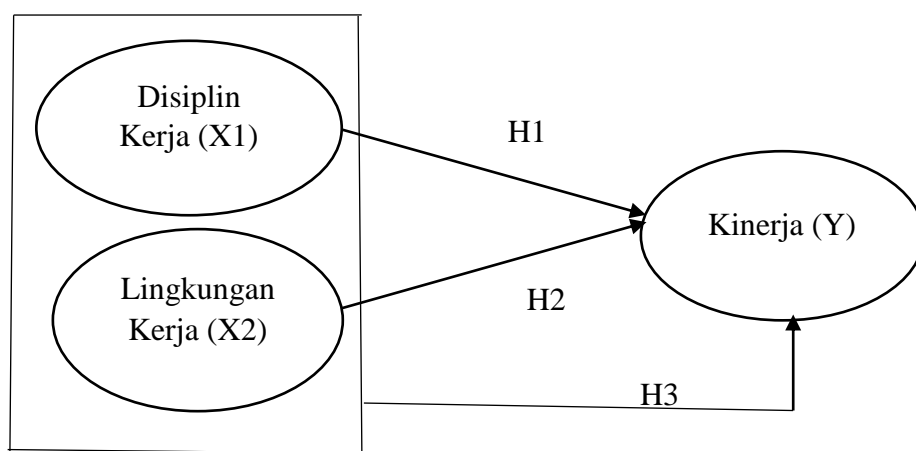
$H_1$ = Disiplin Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman

$H_2$ = Lingkungan Kerja berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman

$H_3$ = Disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman

#### D. Model Penelitian

Model penelitian menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini adalah disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1 Model Penelitian**

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Metode Penelitian**

Jenis penelitian ini merupakan penelitian dengan metode kuantitatif, adalah suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka (*score*), atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik. Penelitian kuantitatif dimana pengamatan yang dilakukan mencakup segala hal yang berhubungan dengan objek penelitian, fenomena serta korelasi yang ada diantaranya.

#### **B. Populasi Dan Sampel**

##### 1. Populasi

Populasi diartikan sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Rumah Sakit Mitra Paramedika yang berjumlah 117 orang.

##### 2. Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *insidental sampling* atau responden penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 60 responden. Alasan peneliti hanya menentukan jumlah sampel sebanyak 60 responden adalah untuk

menghemat biaya, tenaga dan keterbatasan waktu. Oleh karena itu penelitian menentukan sampel sebanyak 60 responden.

Menurut Roscoe (1975) dalam Sugiyono (2014) penentuan jumlah sampel dapat didasarkan pada ukuran sampel lebih dari 30 orang dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Yang dianggap dapat mewakili populasi dari karyawan yang ada di Rumah Sakit Mitra Paramedika.

### **C. Jenis Data Dan Sumber Data**

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data primer biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data orignal Sugiyono (2010). Dalam penelitian ini digunakan kuesioner (angket), wawancara dan observasi (pengamatan). Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data mengenai pengaruh kinerja kerja terhadap kinerja karyawan.

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh atau dicatat oleh pihak lain). Dalam penelitian ini digunakan jurnal internet/website, buku dan literature teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder yang

digunakan dalam penelitian ini website dan buku profil Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman Yogyakarta.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

##### 1. Kuesioner

Teknik ini dilakukan dengan cara penyebaran daftar pertanyaan pada seluruh responden yang telah terpilih untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang telah disediakan yang disesuaikan dengan pokok permasalahan dan tujuan penelitian sementara butir-butir pertanyaan kuesioner dibuat dalam bentuk pilihan ganda dimana setiap pertanyaan terdiri dari lima *skalalikert*.

##### 2. Studi Pustaka

Studi pustaka diperlukan untuk mencari referensi dari literature baik dari buku maupun pencaharian situs internet yang berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan sebagai data pelengkapan dan perbandingan dari yang ada. Selain itu studi pustaka untuk memperkuat hasil penelitian.

#### **E. Definisi Operasional Dan Indikator Variabel**

Definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, mendefenisikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Dengan kata lain, definisi operasional adalah petunjuk tentang bagaimana suatu vasiabel diukur sehingga penelitian dapat mengetahui baik

buruknya pengukuran suatu variabel tersebut. Variabel yang digunakan dalam menguji hipotesis ini terdiri dari dua variabel independent dan satu variabel dependent. Variabel dependent (variabel terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja kerja (Y). Sedangkan variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), variabel independen dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2).

Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Defenisi operasional</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Disiplin Kerja	Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. (Nitisemito, 2002:393)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kehadiran</li> <li>b. ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>c. ketaatan pada standar kerja</li> <li>d. tingkat kewaspadaan tinggi (Evanita, 2013)</li> </ul>	Likert
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebaskan. (Nitisemito, 2015:109)	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Lingkungan kerja fisik               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Bangunan tempat kerja</li> <li>b. peralatan kerja yang memadai</li> <li>c. Fasilitas</li> <li>d. Tersedianya sarana angkut</li> </ul> </li> </ul>	Likert

		2. Lingkungan kerja non fisik a. Hubungan rekan kerja setingkat b. Hubungan atasan dengan karyawan c. Kerja sama antar karyawan d. Manfaat lingkungan kerja	
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah sesuatu yang ingin di capai, prestasi yang di perhatikan dan kemampuan seseorang. (Marthis dan Jackson, 2006)	a. Kesetiaan b. Prestasi kerja c. Kreatifitas d. Kerja sama e. Kecakapan f. Tanggung jawab	Likert

Ketiga variabel diatas akan diukur dengan skala likert. Skala likert merupakan skala penelitian yang dipakai untuk mengukur sikap dan pendapat. Skala ini digunakan untuk melengkapi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap serangkaian pertanyaan. Nama skala Likert diambil dari nama penciptanya, yakni Rensis Likert yang merupakan seorang ahli psikologi sosial dari Amerika Serikat. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diucap Sugiyono, (2019) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap.

**Tabel 3.2**  
**Pengukuran Skala Likert**

Jawaban	Skor
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2

Netral	3
Setuju	4
Sangat setuju	5

## F. Uji validitas dan reliabilitas

### 1. Uji validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang dibuang/diganti yang dianggap tidak relevan Umar, (2010). Pengujian validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor jawaban yang diperoleh pada setiap item dengan skor total dari keseluruhan item. Korelasi dihitung dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* untuk mengetahui hubungan antar dua variabel pengujian valid tidaknya suatu instrument dengan menggunakan syarat minimum pada butir, yaitu jika harga koefisien atau  $r \geq 0,3$  maka butir instrument tersebut dinyatakan valid, bila  $< 0,3$  maka dinyatakan tidak valid Sugiyono, (2008).

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (kendalan) adalah ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dan menjawab hal yang berkaitan dengan konstruksi konstruksi pertanyaan yang menyatakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Teknik dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Hasil perhitungan selanjutnya dibandingkan dengan angka *Alpha Cronbach* yaitu sebesar 0,6 Ghozali (2001), jika koefisien *alpha* lebih dari 0,6 maka alat ukur dikatakan reliabel.



## G. Metode Analisis Data

### 1. Statistik Deskriptif

Menurut Ghozali (2010), statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varien maksimum range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi).

### 2. Analisa Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2010:277) mengatakan analisis regresi ganda digunakan penelitian, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (terikat), bila dua atau lebih variabel independen (bebas) sebagai faktor krediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Analisis regresi ganda akan dilakukan jumlah variabel indenpendennya minimal dua. Adapun persamaan regresi untuk tiga prediktor (variabel indenpenden):

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Lingkungan Kerja

e = Tingkat Kesalahan

### 3. Uji Hipotesis

a. Uji t pada dasarnya seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individu dalam menerangkan variasi variabel terikat Kuncoro (2001). Formulasi pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis 1 dan 2 diterima artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman.
- 2) Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis 1 dan 2 ditolak artinya disiplin kerja dan lingkungan kerja dan secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Mitra Paramedikan Sleman

b. Uji Simultan (F)

Untuk mengetahui pengaruh simultan antara variabel bebas dengan variabel terikat menggunakan uji F.

Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2008:264) adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

F = Pendektan Distribusi Probabilitas

R = Koefisien Korelasi ganda

k = Jumlah Variabel bebas

n = Jumlah anggota sampel

Untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis adalah dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika signifikan  $F < \text{level of significance } (\alpha=0,05)$  maka  $H_3$  diterima, artinya adalah secara simultan ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Jika signifikan  $F > \text{level of significance } (\alpha=0,05)$  maka  $H_3$  ditolak, artinya bahwa secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi ( $r^2$ ) digunakan untuk menguji besarnya persentase variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen yang dapat dijelaskan oleh variasi variabel independen. Nilai ( $r^2$ ) adalah antara nol dan satu. Nilai R square atau Adjusted R square yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam penjelasan variasi variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel independen Ghozalli (2005)

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Berdirinya RSUD Mitra Paramedika**

Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika merupakan sebuah Rumah Sakit Swasta yang bernaung di bawah Badan Hukum Yayasan Mitra Paramedika Rumah Sakit ini terletak di Jl. Raya Ngemplak Kemasari Widodomartani Ngemplak Sleman Yogyakarta. Lokasi tersebut sangat strategis untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat yang membutuhkan penanganan medis dengan segera. Berikut ini adalah sejarah singkat Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika:

- a. Pada tanggal 6 maret 2002 di mulai pembukaan BP/RB, dengan pelayanan saat itu meliputi:
  - 1) pelayanan UGD yang didukung oleh Bidan dan Dokter jaga 24jam
  - 2) Poliklinik Dokter Spesialis penyakit dalam dan Spesialis kandungan
  - 3) Laboratorium klinik sederhana, dan rawat inap
- b. Melihat perkembangan BP/RB yang cukup cepat maka mulai tahun 2003-2005 merubah diri menjadi RSKBIA, selain pelayanan diri diatas juga melayani poliklinik Anak, Bedah (Operasi), THT, dan Gigi.
- c. Sehubungan tuntutan dari masyarakat untuk pelayanan yang lebih lengkap maka RSKBIA berubah menjadi RSUD Mitra Paramedika dari tanggal 09 September 2006 s/d 09 maret 2007. Jenis pelayanan meliputi

UGD 24 jam, Poliklinik: Umum, Bedah, Penyakit Dalam, Anak kandungan, THT, dan Gigi, Pelayanan Laboratium Sederhana, dan siap melayani operasi 24 jam. Untuk melengkapi syarat perijinan sebagian Rumah Sakit Umum, berikutnya maka yayasan membangun Gedung Baru di sebelah barat.

- d. Pada tanggal 02 april 2007 dimulai dioperasikan gedung baru sebelah barat sebagai sentral pelayanan rawat jalan dan kamar operasi, pelayanan juga sudah dilengkapi dengan alat rotgen.
- e. Pada tanggal 28 september 2007 mendapatkan ijin tetap sebagai Rumah Sakit Umum kemudian semakin memantapkan pelayanan dengan melengkapi jenis-jenis pemeriksaan seperti penambahan pelayanan spesialis saraf, spesialis bedah tulang, pelayanan fisio terapi dengan SWD (Shock Wave Diathermi), penambahan alat laboratorium spektrofotometer dan hematologi otomatis serta pelayanan hemocare
- f. Pada tanggal 1 juni 2011 mulai dioperasikan gedung baru sebelah timur dan selatan untuk menunjang pelayanan rawat inap. Gedung sebelah timur dan selatan kini menjadi gedung sentral pelayanan rawat inap dan juga telah dilakukan penataan untuk gizi dan laundry di ruang yang terpisah dengan tempat memasak/dapur.
- g. Pada pertengahan tahun 2012, Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika membagi ruangan dimana Bangsal anak, ruang bersalin, ruang nifas, ruang untuk penyakit dalam dibagi masing-masing ruangan.

- h. Pada akhir Desember 2013, Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika menambahkan kesehatan mulai dari Dokter, Perawat, Bidan, Rekam Medis, sehingga tidak keolahan tenaga kesehatan.
- i. Pada awal tahun 2014, mulai merencanakan untuk menambahkan mobil ambulance, sopir, *cleaning service*, karena rumah sakit ini mau menuju akreditasi.
- j. Pada bulan Februari 2015, kepalah Rumah Sakit Mitra Paramedika mulai merencanakan strategi untuk akreditas rumah sakit sehingga semakin besar dan terpenuhi segala keperluan pasien yang dapat berobat dan lain-lain.
- k. Awal tahun 2016, tim dari rumah sakit yang menjadi panitia untuk akreditasi yang sudah mulai menyusun rencana, untuk akreditasi mulai dari kelengkapan, persyaratan dan lain-lain.
- l. Ditahun 2017, ditambahkan lagi untuk ruangan nifas, sehingga ruangan nifas menjadi kelas 1, kelas 2, dan kelas 3 (bersalin) ruang sal untuk pasien sehingga tidak terjadi kekurangan ruangan, ruangan farmasi (apotek) di besarkan atau diperluas.
- m. Pada akhir 2017, setelah perombakan ruangan mulai disusun penyusunan akreditasi, mulai melengkapi kekurangan yang ada karena ketika tim datang maka semuanya sudah harus selesai dan dilakukan penilaian
- n. Pada akhir Desember 2019, sudah di akreditasi menjadi Rumah Umum Mitra Paramedika dengan akreditasi (B)

- o. Pada tahun 2020, mulai dilakukan penyusunan untuk mendapatkan akreditasi (A) dari ruangan, penambahan gedung, penambahan tenaga kesehatan, penambahan mobil ambulance, dan melengkapi persyaratan untuk akreditasi (A).

## 2. Visi, Misi Nilai dan Motto

Adapun visi dan misi di Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman.

Adalah sebagai berikut:

### a. Visi

Menjadikan Rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan yang profesional dan paripurna, dengan penuh kasih sayang kepada pasien dan keluarganya serta lebih mengutamakan keselamatan pasien.

### b. Misi

- 1) Menjadi Rumah Sakit yang terdepan sebagai mitra keluarga menuju sehat jasmani dan rohani.
- 2) Memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekitar secara terpadu, holistic dan profesional dengan biaya terjangkau.
- 3) Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat terutama Ngemplak dan sekitarnya.
- 4) Bersama seluruh karyawan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan sehingga tercapai kepuasan pelanggan sekaligus meningkatkan kesejahteraan karyawan secara adil dan merata sesuai dengan kemampuan.

## c. Nilai

M: Measureable

I: Integrity

T: Teamwork

R: Responsive

A: Achivement

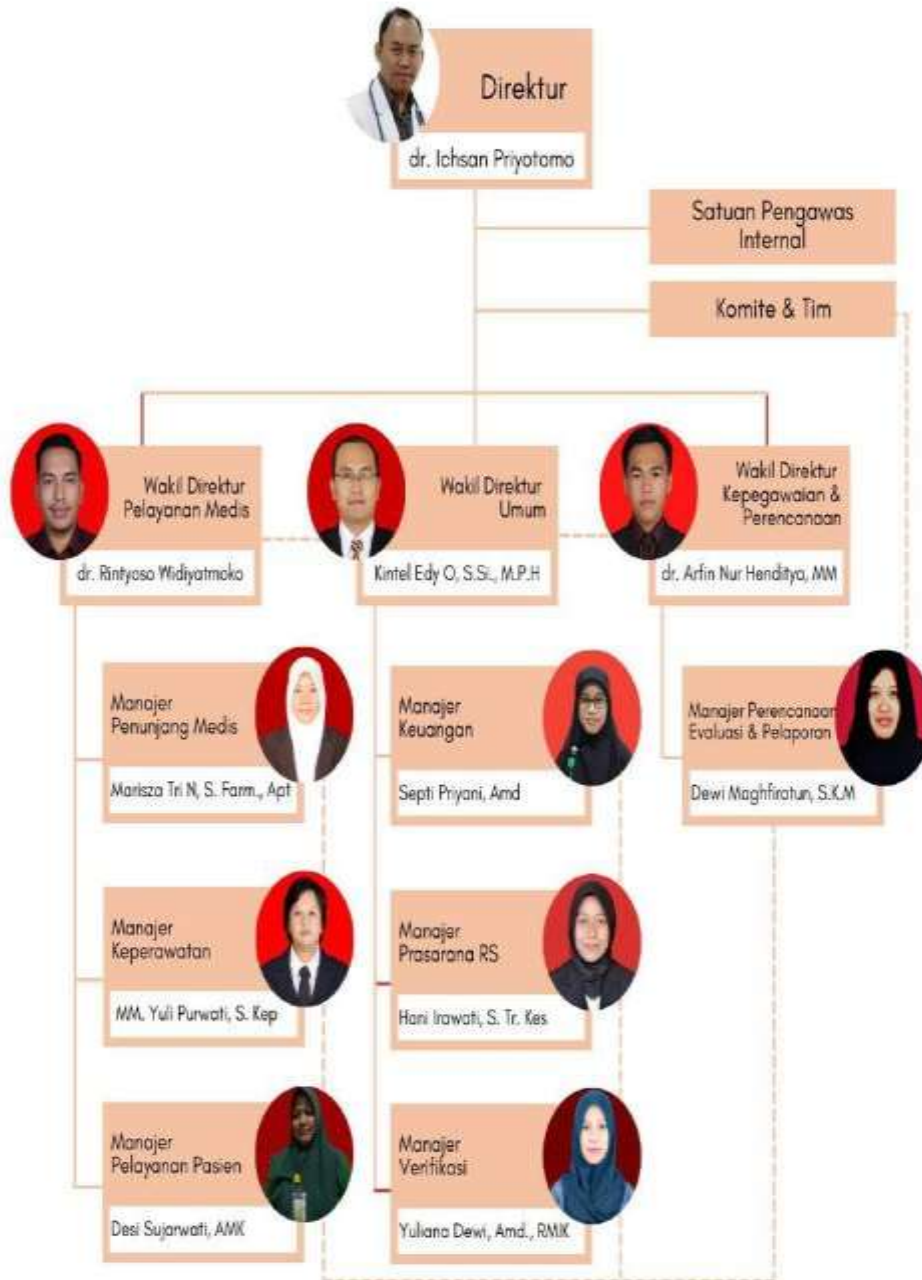
## d. Motto

"Sahabat diwaktu sehat, Pendamping diwaktu Sakit"



### 3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi RSU Mitra Paramedika dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

## 4. Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

Sumber daya Manusia Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika**  
**Periode Akhir Januari 2023**

No	Nama	Pekerjaan
1	Dr. Ichsan Priyotomo.M.K.M.CPHM	Manajerial
2	Kintel Edy Octavianugrah, S.Si.MPH	Manajerial
3	dr. Rintyoso Widiyatmoko	Manajerial
4	dr. Arfin Nur Henditya, MM	Manajerial
5	Dewi Maghfirotnun, SKM	Manajerial
6	Desi Sujarwati, AMK	Manajerial
7	Marisza Tri Nugraheni. S.Farm,Apt	Manajerial
8	Yuliana Dewi Rushita Sari, Amd. RMIK	Manajerial
9	Maria Magdalena Yuli Purwati, S.Kep	Manajerial
10	Septi Priyani Amd	Manajerial
11	Hani Irawati, S. Tr.Kes	Manajerial
12	Endah Kadarwati, AMK	Manajerial
13	Setyo Budi Siswanto, AMK	Manajerial
14	Umi Wijayatun, Amd.Kep	Manajerial
15	Nining Trisnawati, Amd.Kep	Manajerial
16	Yuli Trisnawati,Amd.Kep	Manajerial
17	Beta Manista, Amd.Kep	Manajerial
18	Novik Setyaningrum, S.Kep.Ns	Manajerial
19	Reni Riasari, Amd. Kep	Manajerial
20	Yustina Indrawati, Amd.Kep	Manajerial
21	Azhar Seno, Amd.Kep	Manajerial
22	Oktifa Purnama Sari, Amd.Kep	Manajerial
23	Wahyu Budi Prasetyo, Amd.Kep	Manajerial
24	Lina Kumiawati, S.Kep	Manajerial
25	Nita Dewi Wahyuni, Amd. Kep	Manajerial
26	Ratri Ismawati, Amd. Kep	Manajerial
27	Naelal Hidayah, AMd. Kep	Manajerial
28	Niqa Nur laili, Amd.Kep	Manajerial
29	Rosamita Listiyani, Amd, Kep	Manajerial
30	Adi Wardan, Amd. Kep	Manajerial
31	Mira Kurniawati, S. Kep. Ns	Manajerial
32	Allfionita Sumantri, Amd. Kep	Manajerial
33	Ari Sofi Rachmat, AMd.Kep	Manajerial

No	Nama	Pekerjaan
34	Wahyu Dwi Anggriani, AMd.Kep	Manajerial
35	Yuli Untari, AMd.Kep	Manajerial
36	Eka Sawiji Putri, AMd.Kep	Manajerial
37	Aniva,AMd. Kep	Manajerial
38	Anita Wahyu Kristiastuti, S.Kep. Ns	Manajerial
39	Della Hasryan, AMd.Kep	Manajerial
40	Agista Sari, AMd. Kep	Manajerial
41	Dimas Ardian Pratama, AMd. Kep	Manajerial
42	Fitri Suryandari, AMd. Kep Wiwik Nurhayati, S. Kep.Ns	Manajerial
43	Mia Amelia, AMd. Kep	Manajerial
44	Novi Puji Astutu, AMd. Kep	Manajerial
45	Melinia Nilasari, AMd. Kep	Manajerial
46	Sugiyarti, AMK	Manajerial
47	Dita Putri Panca Pamungkas, AMd. Kep	Manajerial
48	Andria Ragil Wicaksana, AMd.Kep	Manajerial
49	Stephanus Mugiyono, AMK.An	Manajerial
50	Valentina Dian Pramesti, Amd. Kep	Manajerial
51	Bella Noraniza Putri, AMd.Kep	Manajerial
52	Siti Rodhiyah, S.Kep, Ns	Manajerial
53	Meyta Hardiyanti, Amd. Kep	Manajerial
54	Amanda Pandan sari, S.kep.Ns	Manajerial
55	Reni Mediasuti, Amd. Keb	Bidan
56	Esti Murbani, Amd. Keb	Bidan
57	Tri Widayati, AMd.Keb	Bidan
58	Irena Maya Puspa, Amd. Keb	Bidan
59	Bela Pertiwi Putr, Amd. Keb	Bidan
60	Panggah Kusumastuti, Amd. Keb	Bidan
61	Deka Vira Winartien, Amd. Keb	Bidan
62	Larasati Setya Hapsarii, AMd.Keb	Bidan
63	Meifa Dewi Rahmawatik, AMd. Keb	Bidan
64	Ratna Wulan Natarini, AMd. Far	Bidan
65	Ida Widjiyastuti, S.Si	Bidan
67	Ike Dwi Prawita, AMd. Far	Bidan
68	Laras Hariyanti, AMd. Far	Bidan
69	Risvanda Danang Setiawan	Bidan
70	Risalatul Musngidah, AMd. Far	Bidan
71	Elfi Adriani	Bidan
72	Iftitahafaid, AMd. Farm	Bidan
73	Novia Adik Saputri. A. Md. Farm	Bidan
74	Murdiasih, AMd. Farm	Bidan
75	Melia Mawahyu Ayuningsih, S. Fam	Bidan
76	Berlin Fratista	Bidan

No	Nama	Pekerjaan
77	Siti Nur Jannah.AMd. Farm	Bidan
78	Annisa Nugraheni AMd. Farm	Bidan
79	Apt. Anisa Prims Desi, S. Fam	Bidan
80	Apt. Arifa Fajar Noviana, S. Farm	Bidan
81	Daning Ernawati, AMAK	Laboratorium
82	Emawati, AMAK	Laboratorium
83	Eftakhatun, AMAK	Laboratorium
84	Deki Wijiatmaja, AMAK	Laboratorium
85	Fari Dwi Akta, AMAK	Laboratorium
86	Rizkiani, A. Md. Kes	Laboratorium
87	Denok Fitria Estiningrum, S. Tr.Kes	Laboratorium
88	Tri Susilowati, AMR	Laboratorium
89	Tri Widodo, AMR	Laboratorium
90	Agus Triatmojo A.Md.Kes	Laboratorium
91	Clara Ayu Maharani A.Md.Rad	Laboratorium
92	Ajeng Rahmawati A. Md.Kes	Laboratorium
93	Joko Sutanto	Rekam Medis dan Pendaftaran
94	Hamdani Mustofa, Amd.RMIK	Rekam Medis dan Pendaftaran
95	Ida Aninda, Amd.Perkes	Rekam Medis dan Pendaftaran
96	Novika Tri Sputra	Rekam Medis dan Pendaftaran
97	Rofiq Febri Nugroho, AMd.RMIK	Rekam Medis dan Pendaftaran
98	Ridwan Danny Saputra, Amd. RMIK	Rekam Medis dan Pendaftaran
99	Fitriana Ema Nurcahyaningsih, AMd. RMIK	Rekam Medis dan Pendaftaran
100	Adelia Fisabillah, AMd. Kes	Rekam Medis dan Pendaftaran
101	Vista Ayu Chrisnawati, AMd. Kes	Rekam Medis dan Pendaftaran
102	Oktaviani Citra Hardiyanti, AMd. Kes	Rekam Medis dan Pendaftaran
103	Emilia Yuli Restiana, AMd.RMIK	Rekam Medis dan Pendaftaran
104	Yafeke Apresia Karisma, AMd. Kes	Rekam Medis dan Pendaftaran
105	Arinda Arum Anjarwati, AMd.Kes	Rekam Medis dan Pendaftaran
106	Subhan Arif, AMd.RMIK	Rekam Medis dan Pendaftaran

No	Nama	Pekerjaan
107	Maya Dwi Oktaviyana, Amd	Casemix
108	Tyas Pratiwi, AMd., RMIK	Casemix
109	Dheya Nur Febriyanna, AMd. Kes	Casemix
110	Hegky Mega Mustika	Casemix
111	Putri Zukma Sani, Amd	Keuangan
112	Yuni Ayuningsih, Amd	Keuangan
113	Tita Widya Nurhanafi	Kassa
114	Anisa Dwi Cahyaningrum	Kassa
115	Ismail Nur	Kassa
116	Desi Ratna Setyaningrum, S.Pd	Kassa
117	Rika Ameylia	Kassa
118	Ana Fauziah, A. Md. Sek	Sekartarian SDM Diklat, Humas Marketing
119	Lalang Pncasakti Indarto	Sekartarian SDM Diklat, Humas Marketing
120	Banurianto, S.Ds	Sekartarian SDM Diklat, Humas Marketing
121	Nur Lutfiana Widiastuti, S.I.P	Sekartarian SDM Diklat, Humas Marketing
122	Afifah Cahyaningtyas, AMd.M	Sekartarian SDM Diklat, Humas Marketing
123	Anis Safitri, SKM	PSRS
124	Said Naufan Huda, A. Md.Kes	Anitasi
125	Sri Rahayu	Gizi
126	Sri Sulasmi	Gizi
127	Handriyah	Gizi
128	Fajar Utami	Gizi
129	Erna Suryanti	Gizi
130	Tri Handayani A.Md.Gz	Gizi
131	Dyah Ayu Larasati Kisworo Putri S.Gz	Gizi
132	Partinah	Gizi
133	Jumeno	CSSD
134	Margaretha Sri Lestari Ningsih	CSSD
135	Muhammad Romadlon Ashari	CSSD
136	Gugus Nurwantoko	CSSD
137	Hepy Oky Kris Haryanto	CSSD
138	Sarjana	CSSD
139	Nurwanto	CSSD
140	Panggung Muryanto	CSSD

No	Nama	Pekerjaan
141	Surya Widagda Pratama	CSSD
142	Susarti	CSSD
143	Eko Susilo	CSSD
144	Ratih Jaya Dewanti	CSSD
145	Lanjar Rivadi	Umum
146	Wafik Jumadi	Umum
147	Afrizal Korian Isnan	Umum
148	Soffi Prihantantri	SIRS
149	Arif Nur Hidayat	SIRS
150	Muh. Alif Rahmat Novian Arsianto, S.Kom	SIRS
151	Tutiyaning	Laundry
152	Surtini	Laundry
153	Ponijah	Laundry
154	Suryani	Laundry
155	Sutrisno	Driver
156	Handoko	Driver
157	Sudiyono	Teknisi
158	Kristinon Luberka	Teknisi
159	dr. Kamala Kan Nur Azza, Sp.A	Medis
160	dr. Rino Rusdiono, Sp.Rad	Medis
161	DR.Med.dr. Intan Fatah Kumara, Sp.A (K) ERIA, M.Sc. PhD	Medis
162	dr. Eko Budiono, Sp. PD-KP	Medis
163	dr. Fajar Maskuri, Sp. S.MSc	Medis
164	dr. Budi Cahyono Putro, Sp.B	Medis
165	dr. Taufik Rahman Alkaff, SpOG	Medis
166	dr. Hendry. Purnasidha Bagaswoto, Sp.JP(K)	Medis
167	dr. Uji Asiah, Sp A. MSc	Medis
168	dr. Frasia Cristauriza Adi Pratomo, Sp. B	Medis
169	dr. Muh Amri Nawi Ibrahim, Sp. OT	Medis
170	dr. Kuntadi Wahyu Widadi, Sp. M	Medis
171	dr. Ide Pustaka Setiawan, MSc, Sp. OG	Medis
172	dr. Subroto, Sp. PD	Medis
173	dr. Gita Diah Prasasti, Sp.N	Medis
174	dr. Baiq Rohaslia Rhadiana, M.Sc, Sp.KJ	Medis
175	dr. Ade Indah Wahdini, Sp.KJ	Medis
176	dr. Utie Nooring Fivaprilani Soeratman, Sp. THT-KL	Medis
177	dr. Dewi Muti'ah Patria Bakti Anurogo	Medis
178	dr. Muhammad Danar Januari	Medis
179	dr. Endah Kusumawardani	Medis
180	dr. Amima Meiza Azyyati	Medis
181	dr. Tsulutsi Nabilla Salim	Medis

No	Nama	Pekerjaan
182	dr. Amnaz Alhamanis Rezquila	Medis
183	drg. Kurniawan Cahya Saputra	Medis
184	drg. Febriza Aulia Syariati	Medis
185	Dr.med.dr.Putrika Prastuti Ratna Gharini, Sp.JP(K)	Medis
186	dr. Arum Tri Wahyuningsih, Ph.D.,Sp.PK	Medis
187	dr. Yulia Wardhani, Sp.PD-KGH	Medis
188	dr. Astri Ratnasari Wijayanti	Medis
189	Wahyu Munandi Irianto, Ftr.	Fisioterapi

5. Fasilitas/Sarana dan Prasarana RSUD Mitra Paramedika
- Pelayanan Rawat Jalan oleh Dokter Umum maupun Dokter Spesialis
  - Pelayanan Rawat Inap dengan Kapasitas tempat tidur 70 tempat tidur, terdiri dari:

**Tabel 4.2**

**Jumlah ruangan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika**

No	Kelas	Jumlah
1	VIP	2
2	Kelas I	6
3	Kelas II	8
4	Kelas III	22
5	HCU	4
6	Perinatologi	3
7	ICU Tanpa Tekanan Negatif, Tanpa Ventilator	0
8	Isolasi Tanpa Tekanan Negatif	15
9	IGD Khusus Covid	1
10	VK (Ibu Melahirkan) Khusus Covid	9

6. Waktu pelayanan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

Adapun jadwal jenis pelayanan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3

## Jadwal Jenis Pelayanan Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika

No	Klinik	Nama Dokter	Hari Praktek	Jam Praktek
1	Dokter Spesialis Penyakit Dalam	dr. Subroto Sp.PD	Selasa, Kamis, Sabtu	13.00- Selesai
2	Dokter Spesialis Dalam g Paru	dr. Eko Budiono, Sp. PD-KP	Senin, Rabu, Jumat	16.00-18.00
3	Dokter Spesialis Anak	DR.Med.dr. Intan Fatah Kumara, M.Sc, Sp.A (K)ERIA dr. Uji Asih, MSc. Sp.A	Selasa, Kamis, Sabtu  Senin, Rabu, Jumat	18.00-19.00  16.00-17.00
4	Dokter Spesialis Bedah	dr. Budi Cahyono Putro, Sp.B dr. Fransisca Christauriza Ari Pratomo, Sp.B	Sore: Senin, Rabu, Kamis, Sabtu Sore: Selasa, Jumat	18.00-19.00 15.00-17.00
5	Dokter Spesialis Mata	dr. Kuntadi Wahyu Widadi. Sp.M	Senin, s/d jumat	13.00- Selesai
6	Dokter Spesialis THT	dr. Uttie Nooring Fivaprilani Soeratman, Sp. THT-KL	Senin, Rabu, Jumat	13.00-15.00
7	Dokter Spesialis Saraf	dr. Fajar Maskuri, Sp.S., M.Sc dr. Gita Diah Prasasti, Sp.N	Senin, Selasa, Rabu, Jumat Kamis, Rabu	17.00-19.00 19.00-21.00 11.00-12.30
8	Dokter Spesialis	dr. Taufik Rahman, Sp.OG dr. Ide Pustaka Setiawan, M.Sc., Sp.OG	Senin, Rabu, Jumat Selasa, Kamis, Sabtu	18.00-16.00 17.00-18.00 11.00
9	Dokter Spesialis Jantung	dr. Hendry Pusnasidha Bagaswoto, Sp.JP (K)  DR.med.dr Putrika Prastusti Ratna Gharini, Sp.JP (K)	Senin: Echo (dijadwalkan) Rabu, Jumat, Selasa Sabtu: Poli dan Echo	18.00-20.00  16.00-18.00
10	Dokter Spesialis Jiwa	dr. Baiq Rohaslia Rhadiana, M.Sc, Sp.KJ dr. Ade Indah Wahdini, Sp.KJ	Senin, Rabu  Selasa, Kamis	13.00-14.00  13.00-15.00
11	Dokter Gigi	drg Kumiawan Cahaya Saputra drg Febriza Aulia	Selasa, Kamis, Sabtu  Senin, Rabu, Jumat	08.00-14.00  08.00-12.00
12	Dokter Spesialis Orthopedi	dr. Muh Amri Nawi Ibrahim, Sp.OT	Senin, Jumat	18.00-19.00



13	Dokter Spesialis Patologi Klinik	dr. Arum Tri Wahyu Ningsih, Ph.D.,Sp.PK	Senin, Jumat	16.30-17.30
14	Dokter Spesialis Radiologi	dr. Rino Rusdiono, Sp.Rad	Selasa, Kamis, Sabtu	18.30-15.00
15	Ahli Gizi	Dyah Ayu Larasati K.P,S,GZ Tri Handayani, Amd.Gz	Selasa, Kamis, Sabtu Senin, Rabu, Jumat	16.00-17.00 16.00-17.00
16	Fisioterapi	Wahyu Munandri Irianto, Ftr	Senin, Selasa, Rabu Jumat, Sabtu, Kamis	13.00-20.00 08.00-15.00

## B. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Responden

Populasi dalam penelitian adalah karyawan Rumah Sakit Mitra Paramedika Sleman Yogyakarta yang berjumlah 117 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *insidental, Sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian adalah 60 orang responden. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS versi 22 *for windows*.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi 4 kelompok, yaitu sebagai berikut:

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	Frekuensi	presentase
1	Perempuan	41	68,3%
2	Laki-laki	19	31,7%
Total		60	100,0

Sumber: Lampiran 4 ( data yang diolah adalah 2023)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa dari 60 responden. Jumlah sampel terbanyak dalam penelitian ini adalah perempuan sebanyak 41 orang atau 68,3%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia di kelompokkan menjadi 4 (empat) kategori, yaitu usia di bawah 30 tahun, 31-40 tahun, 41-50 tahun, > 50 tahun. Adapun untuk rinciannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.5****Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	<30 Tahun	56	93,3%
2	31-40 Tahun	1	1,7%
3	41-50 Tahun	2	3,3%
4	>50 Tahun	1	1,7%
Total		60	100,0

Sumber: Lampiran 4 ( data yang diolah adalah 2023)

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa dari 60 responden jumlah sampel terbanyak adalah responden yang memiliki usia < 30 tahun yaitu sebesar 56 orang atau 93,3%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dikelompokkan menjadi 5 (lima) kategori, yaitu Pendidikan SMA, Diploma, S1, S2, dan lainnya.

Adapun untuk rinciannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6**

**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	20	33,3%
2	Diploma	12	20,0%
3	S1	20	33,3%
4	S2	1	1,7%
5	Lainnya	7	11,7%
Total		60	100,0

Sumber: Lampiran 4 ( data yang diolah adalah 2023)

Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui bahwa dari 60 responden, yang berpendidikan SMA dan S1 merupakan responden terbanyak dengan jumlah SMA 20 orang responden (33.3%), S1 20 orang responden (33,3%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori, yaitu masa kerja < 5 tahun, 6-10 tahun, > 10 tahun. Adapun untuk rinciannya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.7****Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 5 tahun	51	85,0%
2	6-10 tahun	2	3,3%
3	> 10 tahun	7	11,7%
Total		60	100,0

Sumber: Lampiran 4 ( data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui dari 60 responden masa kerja yang di tempuh paling banyak oleh responden masa kerja < 5 tahun yaitu 51 orang atau (85,0%).

## 2. Hasil Uji Kualitas Instrumen

### a. Hasil Uji Validitas

Uji validias dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji valid atau tidaknya suatu item pernyataan (instrumen) dari variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel:

#### 1) Hasil Uji Validitas Variabel Displin Kerja ( X1)

Jumlah pernyataan dari kuesioner penelitian variabel disiplin kerja terdiri atas 4 item pernyataan. Setiap item pernyataan dapat dilihat di tabel berikut ini:

**Tabel 4.8****Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( X1)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Korelasi</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,603**	0,000	Valid
2	0,840**	0,000	Valid
3	0,846**	0,000	Valid
4	0,642**	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 ( data primer yang diolah, 2023).

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 4 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan software komputer SPSS versi 22 for windows menghasilkan koefisien korelasi  $\geq 0,3$ .

## 2) Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja ( X2)

Jumlah pernyataan dari kuesioner penelitian variabel Lingkungan kerja terdiri atas 9 item pernyataan. Setiap item pernyataan dapat dilihat di tabel berikut ini:

**Tabel 4.9****Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja ( X2)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Korelasi</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Keterangan</b>
1	0,701**	0,000	Valid
2	0,657**	0,000	Valid
3	0,701**	0,000	Valid
4	0,688**	0,000	Valid
5	0,742**	0,000	Valid
6	0,657**	0,000	Valid
7	0,742**	0,000	Valid

8	0,699**	0,000	Valid
9	0,688**	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 ( data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 9 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan software komputer SPSS versi 22 for windows menghasilkan koefisien korelasi  $\geq 0,3$ .

### 3) Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan ( Y)

Jumlah pernyataan dalam kuesioner penelitian variabel kinerja kerja terdiri atas 14 item pernyataan. Setiap item pernyataan dapat di lihat di tabel berikut ini:

**Tabel 4.10**

#### **Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan ( Y)**

<b>Item Pernyataan</b>	<b>Korelasi</b>	<b>Signifikan</b>	<b>keterangan</b>
1	0,582**	0,000	Valid
2	0,567**	0,000	Valid
3	0,666**	0,000	Valid
4	0,676**	0,000	Valid
5	0,532**	0,000	Valid
6	0,657**	0,000	Valid
7	0,637**	0,000	Valid
8	0,553**	0,000	Valid
9	0,553**	0,000	Valid
10	0,654**	0,000	Valid
11	0,641**	0,000	Valid
12	0,701**	0,000	Valid
13	0,663**	0,000	Valid
14	0,731**	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 5 ( data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan yang berjumlah 14 item dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian karena berdasarkan hasil uji menggunakan software komputer SPSS versi 22 for windows menghasilkan koefisien korelasi  $\geq 0,3$ .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kestabilan dan konsistensian suatu instrumen penelitian atau untuk mengetahui besarnya kepercayaan instrumen dari variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Besarnya tingkat reliabilitas. Reliabilitas yang semakin tinggi, menunjukkan hasil ukur yang di dapat semakin terpercaya (reliabel). Instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$  dan tidak reliabel apabila nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$  Ghozali (2001:76). Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Kesimpulan	Keterangan
Displin Kerja (X1)	0,724	$> 0,6$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,796	$> 0,6$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	$> 0,6$	Reliabel

Sumber: Lampiran ( data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang terkait dalam penelitian ini yaitu variabel disiplin kerja (X1), lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Dapat dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,6 atau 60%.

### 3. Analisis Data dan Uji Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda yakni suatu analisis untuk melihat sejauh mana pengaruh Displin Kerja dan Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan.

**Tabel 4.12**

#### **Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,247	4,853		1,905	,062
	X1	,773	,297	,261	2,599	,012
	X2	,977	,160	,612	6,089	,000

Sumber: Lampiran 6 (data primer yang diolah, 2023)

Hasil analisis linear berganda tersebut jika dijadikan dkedalam persamaan adalah:  $Y = 9,247 + 0,773 X_1 + 0,977 X_2$ . Persamaan regresi tersebut dijelaskan sebagai berikut:



- 1) A atau nilai konstanta sebesar 9,247, variabel dependen kinerja karyawan akan sama nilainya dengan konstanta sebesar 9,247 apabila Disiplin Kerja ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) bernilai sama dengan nol.
- 2) Koefisien regresi ( $X_1$ ) sebesar 0,773 yang berarti apabila Disiplin Kerja dinaikan 1 satuan maka nilai kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,773 satuan dengan asumsi variable Lingkungan Kerja konstanta.
- 3) Koefisien regresi ( $X_2$ ) sebesar 0,977 yang berarti apabila Lingkungan Kerja dinaikan 1 satuan maka nilai Kinerja Karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,977 satuan dengan asumsi Disiplin Kerja konstan.

#### 4. Uji Hipotesis

##### a. Uji parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri yang penelitian buat, terhadap variabel-variabel tidak bebas secara individual. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,247	4,853		1,905	,062
	Displin Kerja (X1)	,773	,297	,261	2,599	,012
	Lingkungan Kerja (X2)	,977	,160	,612	6,089	,000

Sumber: Lampiran 6 (data primer yang diolah, 2023)

Pengaruh dari masing-masing variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas) dan juga  $t_{hitung}$ . Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  dan  $H_2$  di terima jika tingkat signifikansinya  $< 0,05$  maka dapat dikatakan variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja. Hal ini dapat di uraikan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di rumah sakit mitra paramedika.

Untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah  $df = n-3$  yaitu  $60-3=57$ , jadi nilai  $t_{tabel}$  di angka 1,672. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Parmedika hasil pengujian (uji t) antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $2,599 > t_{tabel} 1,672$ . dengan nilai signifikan (probabilitas) sebesar 0,012 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

- 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika.

Untuk mencari  $t_{tabel}$  adalah  $df = n-3$  yaitu  $60-3=57$ , jadi nilai  $t_{tabel}$  di angka 1,672. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika hasil pengujian ( uji t) antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $6,089 > t_{tabel} 1,672$ . Dengan nilai signifikan

(probabilitas) sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

b. Uji F

Pengaruh dari masing-masing variabel yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dari tingkat signifikan (probabilitas) dan juga  $f_{hitung}$ . Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_3$  di terima atau jika tingkat signifikannya  $< 0,05$  maka dapat dikatakan variabel Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika hal ini dapat di uraikan sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Squares	F	Sig.
Regression	2555,057	2	1277,529	50,515	,000 <sup>b</sup>
Residual	1441,526	57	25,290		
Total	3996,583	59			

Sumber: Lampiran 6 (data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai  $f_{hitung}$  sebesar 50,515 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai  $f_{tabel}$  pada tabel statistic dengan  $\alpha=0,05$  dengan df 1(jumlah variabel – 1) atau 2-1=1 dan df 2 (n-k-1) atau 60-2-1=57 (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel

independen). Nilai  $f_{tabel}$  sebesar 3,15. Berdasarkan tabel diatas terlihat  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $50,515 > 3,15$ ) dan signifikansi  $< 0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_3$  diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).

c. Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4.15**  
**Uji korelasi dan Determinasi**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 <sup>a</sup>	,639	,627	5,029

Sumber: Lampiran 6 (data primer yang diolah, 2023)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,800 yang menunjukkan adanya hubungan sangat kuat dan positif. Hal ini berarti jika disiplin kerja dan lingkungan kerja mengalami peningkatan maka kinerja karyawan juga akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,639. Hal ini berarti bahwa Kinerja Karyawan dipengaruhi Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja sebesar 63,9% sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

### C. Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat dari jenis kelamin, yang paling banyak pada kategori perempuan, dilihat dari usia, yang paling banyak pada kategori < 30 tahun, dilihat dari pendidikan, yang paling banyak pada kategori SMA dan S1, dilihat dari masa kerja, yang paling banyak pada kategori < 5 tahun.

Berdasarkan hasil uji validitas disiplin kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) dan kinerja karyawan di peroleh nilai kousener personl > 0,3 maka maka itam-item pernyataan dalam variabel Disiplin kerja, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat diperoleh nilai disiplin kerja (X1) sebesar 0,724 dan lingkungan kerja (X2) 0,796 sedangkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,880 dimana nilai tersebut > 0,6 maka dapat dikatakan reliabel.

Hasil uji t variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai signifikansinya < 0,05 maka  $H_1$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh, Agus Setiawan (2013), Tegu Pambudi (2018), Muh. Rezky Naim (2018) dan Lia Gustiana (2017).

Hasil uji t menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan sebesar 0,000 terhadap kinerja karyawan. Karena nilai signifikansinya < 0,05 maka  $H_2$  diterima artinya Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika. Hal ini sesuai dengan

penelitian yang dilakukan oleh Agus Setiawan (2013) dan Lia Gustiana (2017).

Berdasarkan hasil uji F diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima. Sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika.

Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu Menurut Agus Setiawan (2013), Teguh Pambudi (2018), Muh. Rezky Naim (2018) dan Lia Gustiana (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji korelasi maka nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,800 yang menunjukkan bahwa adanya hubungan yang sangat kuat positif. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R Square) bahwa nilai R Square sebesar 0,639 hal ini berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat sebesar 63,9% sisanya 36,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t dinyatakan variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena signifikan sebesar  $0,012 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima.
2. Berdasarkan hasil uji t dinyatakan variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_2$  diterima.
3. Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_3$  diterima. Sehingga disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi (R) sebesar 0,800% yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat dan positif. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi (R Square) adalah sebesar 0,639% atau 63,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Rumah Sakit Mitra Paramedika dipengaruhi oleh disiplin kerja dan lingkungan

kerja, sebesar 63,9% Sedangkan sisanya sebesar 36,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang disajikan maka selanjutnya penelitian menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman diharapkan untuk dapat menjaga kedisiplinan kerja dan lingkungan kerja yang layak dan legkap untuk para karyawan agar lebih meningkat rasa nyaman, kondusif dan aman sehingga turun meningkatkan kinerja karyawan.
2. Diharapkan untuk tetap mengutamakan memperhatikan tingkat kehadiran karyawan serta lebih mempertegas sanksi yang diberikan apabila karyawan memiliki tingkat kehadiran yang rendah, sehingga karyawan lebih menjaga kehadiran yang baik serta dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Saran untuk penelitian selanjutnya, penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika Sleman Yogyakarta dimana hanya mencakup tentang aspek Didiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga disarankan kepada penelitian selanjutnya untuk dapat melibatkan atau menambahkan variabel-variabel lainnya yang



belum sempat dicantumkan dalam penelitian ini yang dimana variabel-variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, Nitisemito, 2002, Manajemen Personalia. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Alex S. Nitisemito. (2015). Manajemen Personalia, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Araningsih, Luh Putri. 2019. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Perencanaan Kegiatan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Keberhasilan Penyerapan Dana Desa Se-Kabupaten Tabanan. Skripsi. Singaraja: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Cushway, Barry. (2002). Human Resource Management. PT. Elex Media Computindo.
- Edy Sutrisno, (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Evanita, L. (2013). Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Pelatihan dan Kinerja Karyawan RSUD Lubuk Sikaping. Jakarta: Universitas Esa Unggul.
- Ghozali, I. (2010). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Universitas Diponegoro: Semarang.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung, PT. Bumi
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71–80.
- Lawler III, Edward E. dan Porter, Lyman W. (1967). 'The Effect of Performance on Job Satisfaction'. Industrial Relations, a Journal of Economy and Society. Vol. 7, no.1, pp. 20-28.
- Logahan. 2009. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem. Tarananita.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulyadi. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia (MSDM). Bogor: In Media.
- Patmarina, Hepiana, (2012), Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung, Jurnal Manajemen Dan Bisnis, Volume 3, Nomor 1.

- Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang, P. 2001. Organisasi dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Alfabet
- Siagian. (2014)... Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sihaloho, Donra dan Hotlin Siregar. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9. Nomor 2.
- Soetjipto & Kosasi, Raflis. 2004. Profesi Keguruan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif?. Bandung : ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Utari, K. T. (2019). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru (The influence of work discipline on teacher performance). Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4 (2), 238–245.<https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>

**LAMPIRAN I**  
**Kuesioner Penelitian**

## **KUESIONER PENELITIAN**

### **PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM MITRA PARAMEDIKA SLEMAN YOGYAKARTA**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ice M. Tamelan

Nim : 20001611

Saya adalah mahasiswa Program Studi Diploma Tiga Manajemen Konsentrasi Administrasi Rumah Sakit di Sekolah Tinggi Ilmu Bisnis Kumala Nusa Yogyakarta. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM MITRA PARAMEDIKA SLEMAN YOGYAKARTA”**.

Saya memohon maaf apabila bapak/ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya mengganggu ketenangan bapak/ibu. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk penyelesaian Tugas Akhir, dan hanya ringkasan dari analisis yang akan dipublikasikan. Atas kesediaan dan partisipasi bapak/ibu untuk mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Mei 2023

Penelitian

Ice M. Tamelan

## Identitas Responden

Nama :

Jenis kelamin :  Perempuan  Laki-Laki

Usia :  < 30 Tahun  31 Tahun – 40

41 Tahun – 50 Tahun  > 50 Tahun

Pendidikan :  SMA  S1

Diploma  S2

Lainnya

Masa kerja :  < 5 Tahun  5-10 Tahun

> 10 Tahun

### A. Petunjuk Penggunaan Kuesioner

1. Dimohon untuk menjawab setiap pertanyaan dengan memiliki salah satu jawaban pada setiap pertanyaan.
2. Jawaban saudara-saudara cukup diberikan checklist (✓) pada jawaban yang dipilih.

### B. Keterangan Pilihan dan Kriteria Jawaban

STS :Sangat tidak setuju (1)

TS :Tidak Setuju (2)

N :Netral (3)

S :Setuju (4)

SS :Sangat Setuju (5)

Daftar Pernyataan Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	KETERANGAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya hadir ditempat kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
2	Saya bekerja sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan rumah sakit Mitra Paramedika					
3	Saya selalu memenuhi standar pekerjaan yang telah ditentukan					
4	Selalu hati-hati dalam mengerjakan pekerjaan sesuai sif (jadwal)					

Daftar Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	KETERANGAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Bangunan Rumah Sakit Mitra Paramedika kokoh dan kuat					
2	Tersedia peralatan kerja yang sangat memadai di Rumah Sakit Mitra Paramediak					
3	Fasilitas yang saya gunakan dalam pekerjaan sangat membantu					
4	Fasilitas yang ada di Rumah Sakit Mitra Paramedika sesuai standar					
5	Tersedia sarana angkut yang memadai di Rumah Sakit Mitra Paramedika					
6	Saya merasa nyaman bekerja dengan rekan saya					
7	Atasan saya sangat membantu saya, ketika saya berada di fase sulit					
8	Saya suka bekerja sama dengan rekan saya					
9	Linkungan kerja saya sangat membantu kelancaran pekerjaan saya					



Daftar Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	KETERANGAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	Saya berkomitmen dan terlibat dalam organisasi di rumah sakit Mitra Paramedika					
2	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja di Rumah Sakit Mitra Paramedika					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan					
4	Saya mampu mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan atasan saya					
5	Saya selalu mencari tahu pekerjaan yang belum saya paham					
6	Saya selalu berpikir positif saat berbicara dengan atasan saya atau rekan-rekan					
7	Hubungan saya dengan atasan saya cukup baik					
8	Saya mampu menyelesaikan masalah pada pekerjaan					
9	Saya merasa bahwa hasil kualitas pekerjaan saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki					
10	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya					
11	Saya selalu sedia menerima tugas dari atasan saya					
12	Memperbaiki setiap kesalahan dalam pekerjaan saya					
13	Memaksimalkan waktu yang ada dalam pekerjaan					
14	Memberikan waktu dan tenaga yang lebih baik, dalam memenuhi kebutuhan pasien					

## **LAMPIRAN II**

### **Tabulasi Data Jawaban Responden**

### A. Variabel Disiplin Kerja

No	Disiplin Kerja (X1)				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Total
1	5	4	3	5	17
2	5	4	5	4	18
3	4	4	5	5	18
4	5	3	3	3	14
5	4	4	4	4	16
6	5	4	3	4	16
7	4	5	4	4	17
8	4	4	3	2	13
9	5	5	4	5	19
10	5	4	5	4	18
11	5	5	4	3	17
12	5	4	3	2	14
13	5	3	4	4	16
14	5	5	3	4	17
15	5	4	5	3	17
16	5	3	3	2	13
17	4	4	2	4	14
18	5	5	5	5	20
19	3	4	4	4	15
20	5	5	5	4	19
21	5	5	5	5	20
22	3	1	1	2	7
23	4	4	5	3	16
24	4	5	5	5	19
25	5	5	5	4	19
26	5	4	4	4	17
27	5	5	5	4	19
28	4	4	4	4	16
29	4	4	4	5	17
30	5	5	5	5	20
31	5	5	4	5	19
32	5	2	5	5	17
33	4	5	4	5	18
34	5	5	4	5	19
35	4	4	4	4	16
36	5	5	5	4	19
37	5	4	3	4	16
38	4	4	4	4	16
39	4	4	4	4	16
40	4	5	4	5	18

41	4	4	4	5	17
42	3	4	4	5	16
43	4	3	3	3	13
44	5	4	4	4	17
45	4	4	5	5	18
46	5	5	4	4	18
47	2	1	1	2	6
48	5	4	4	4	17
49	5	4	5	5	19
50	5	4	5	5	19
51	4	4	4	4	16
52	5	5	4	4	18
53	5	5	4	3	17
54	4	5	5	4	18
55	5	1	2	3	11
56	5	5	5	4	19
57	5	3	5	3	16
58	2	1	3	5	11
59	4	3	2	5	14
60	5	3	4	4	16

## B. Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Lingkungan Kerja (X2)									Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	
1	4	5	4	3	4	5	4	5	5	39
2	3	5	4	5	4	3	3	2	2	31
3	5	4	4	4	4	4	5	5	4	39
4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	40
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
6	5	5	4	5	5	4	4	4	5	41
7	5	4	5	3	5	5	4	4	3	38
8	2	2	4	2	2	2	4	2	3	23
9	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
10	5	5	5	4	5	3	5	5	3	40
11	5	5	4	4	5	3	5	4	3	38
12	4	5	2	2	4	3	5	3	5	33
13	5	5	5	4	5	4	5	4	3	40
14	3	1	4	3	3	5	5	4	5	33
15	5	5	5	4	5	4	3	4	5	40
16	4	4	5	5	3	4	5	4	3	37
17	4	2	4	3	4	4	4	5	4	34

18	5	4	4	5	4	4	5	5	5	41
19	5	5	5	5	2	2	4	3	3	34
20	4	4	5	5	5	4	4	5	5	41
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
22	1	1	5	1	5	5	4	4	3	29
23	5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
25	3	3	4	3	4	5	5	5	5	37
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	5	3	4	5	5	5	5	40
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
29	5	4	3	4	5	5	4	4	3	37
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
31	4	4	5	5	4	4	4	5	5	40
32	4	4	5	4	4	5	4	5	5	40
33	4	5	4	4	5	3	5	4	4	38
34	4	4	5	4	5	5	5	4	5	41
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
36	4	4	5	3	4	4	4	4	4	36
37	5	4	5	4	5	3	4	5	4	39
38	3	3	4	4	4	4	5	2	4	33
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
40	4	4	4	4	4	5	4	4	4	37
41	5	3	4	4	4	5	5	4	5	39
42	5	3	4	5	4	3	5	5	5	39
43	3	4	4	3	3	4	3	3	4	31
44	3	4	4	4	4	3	3	3	4	32
45	5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
46	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42
47	2	1	4	1	1	1	4	2	1	17
48	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
49	4	4	4	5	5	4	4	3	4	37
50	3	4	5	4	4	5	4	4	4	37
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
52	3	4	5	5	3	4	5	3	3	35
53	2	5	3	4	5	3	5	4	5	36
54	3	5	3	5	3	5	5	4	1	34
55	4	5	4	5	4	3	4	5	4	38
56	4	4	5	4	5	5	5	5	4	41
57	5	3	4	4	5	4	3	4	5	37
58	5	4	3	4	5	4	4	5	2	36
59	4	3	5	4	1	2	3	2	5	29
60	2	1	3	1	2	4	2	2	3	20

### C. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Kinerja Karyawan (Y)														Total
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
1	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	3	3	53
2	1	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	60
3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	64
4	3	2	2	5	5	5	3	4	5	4	5	5	4	5	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
6	5	4	3	3	5	4	3	5	5	5	4	4	4	5	59
7	3	4	3	4	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	54
8	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	2	47
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	69
10	4	4	2	4	5	4	3	5	5	4	4	5	2	5	56
11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	64
12	5	4	3	2	5	4	4	5	4	4	1	5	4	3	53
13	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	5	63
14	5	4	4	2	5	5	4	5	4	2	5	4	3	5	57
15	4	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	5	60
16	3	5	4	4	5	4	5	4	3	3	5	5	4	4	58
17	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	61
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	69
19	4	3	2	3	3	4	4	5	5	3	2	2	2	3	45
20	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	68
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	69
22	4	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	62
23	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	64
24	3	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	54
25	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	65
26	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	62
27	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	60
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	5	5	4	4	1	4	4	5	4	5	4	5	4	3	57
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
31	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	63
32	2	2	2	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	55
33	5	4	5	4	2	2	4	5	5	5	5	5	4	5	60
34	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	67
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
36	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	56
37	3	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	57
38	4	4	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	3	4	53

39	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
40	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	59
41	3	4	5	4	3	5	5	5	3	5	4	5	5	3	59
42	3	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	4	4	4	57
43	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
44	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	53
45	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	64
46	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	64
47	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
48	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	56
49	5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	61
50	2	2	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	60
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
52	4	3	4	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	4	58
53	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	5	3	5	60
54	2	3	4	3	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	57
55	5	3	2	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	58
56	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	62
57	3	5	4	5	1	2	4	3	5	4	5	2	1	4	48
58	1	1	3	3	5	2	5	5	2	4	3	4	5	4	47
59	5	3	3	1	5	5	4	4	2	3	5	5	4	2	51
60	1	4	4	2	2	1	4	3	5	4	4	4	3	1	42

**LAMPIRAN III**  
**Tabulasi Data Karakteristik Responden**



No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Masa Kerja
1	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
2	Laki-laki	< 30 Tahun	Lainnya	< 5 Tahun
3	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
4	Perempuan	41-50 Tahun	S2	> 10 Tahun
5	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
6	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
7	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
8	Laki-laki	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
9	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
10	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
11	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
12	Laki-laki	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
13	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
14	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
15	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
16	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
17	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
18	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	5-10 Tahun
19	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
20	Perempuan	< 30 Tahun	S1	> 10 Tahun
21	Laki-laki	> 50 Tahun	SMA	> 10 Tahun
22	Laki-laki	< 30 Tahun	Lainnya	< 5 Tahun
23	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
24	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
25	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
26	Laki-laki	< 30 Tahun	Lainnya	< 5 Tahun
27	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
28	Laki-laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
29	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
30	Laki-laki	< 30 Tahun	S1	> 10 Tahun
31	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
32	Laki-laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
33	Laki-laki	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
34	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	> 10 Tahun
35	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	> 10 Tahun
36	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
37	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
38	Perempuan	< 30 Tahun	Lainnya	< 5 Tahun
39	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
40	Laki-laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
41	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
42	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun

43	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
44	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
45	Laki-laki	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
46	Perempuan	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
47	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
48	Laki-laki	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
49	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
50	Perempuan	< 30 Tahun	Lainnya	5-10 Tahun
51	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
52	Laki-laki	41-50 Tahun	Lainnya	< 5 Tahun
53	Perempuan	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
54	Perempuan	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun
55	Perempuan	31-40 Tahun	S1	< 5 Tahun
56	Laki-laki	< 30 Tahun	S1	> 10 Tahun
57	Laki-laki	< 30 Tahun	Diploma Tiga	< 5 Tahun
58	Laki-laki	< 30 Tahun	Lainnya	< 5 Tahun
59	Laki-laki	< 30 Tahun	SMA	< 5 Tahun
60	Laki-laki	< 30 Tahun	S1	< 5 Tahun

## **LAMPIRAN IV**

### **Output Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden**

**Statistics**

		<b>JENIS_KELAMIN</b>	<b>USIA</b>	<b>PENDIDIKAN</b>	<b>MASA_KERJA</b>
N	Valid	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0
Mean		1,68			
Std. Error of Mean		,061			
Median		2,00			
Mode		2			
Std. Deviation		,469			
Variance		,220			
Range		1			
Minimum		1			
Maximum		2			
Sum		101			

<b>JENIS_KELAMIN</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	Laki-laki	19	31,7	31,7	31,7
	Perempuan	41	68,3	68,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

<b>USIA</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	< 30 Tahun	56	93,3	93,3	93,3
	> 50 Tahun	1	1,7	1,7	95,0
	31-40 Tahun	1	1,7	1,7	96,7
	41-50 Tahun	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

<b>PENDIDIKAN</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	Diploma Tiga	12	20,0	20,0	20,0
	Lainnya	7	11,7	11,7	31,7
	S1	20	33,3	33,3	65,0
	S2	1	1,7	1,7	66,7
	SMA	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

<b>MASA_KERJA</b>					
		<b>Frequency</b>	<b>Percent</b>	<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Valid	< 5 Tahun	51	85,0	85,0	85,0
	> 10 Tahun	7	11,7	11,7	96,7
	6-10 Tahun	2	3,3	3,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

**LAMPIRAN V**

**Output Uji Validitas Dan Reliabilitas**

## 1. Uji Validitas

### A. Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	,444**	,404**	,052	,603**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,693	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	,444**	1	,595**	,368**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,004	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	,404**	,595**	1	,449**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	,052	,368**	,449**	1	,642**
	Sig. (2-tailed)	,693	,004	,000		,000
	N	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	,603**	,840**	,846**	,642**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60

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

**B. Uji validitas Lingkungan Kerja (X2)**

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Total_ X2
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1 ,553** ,000 60	,553** ,000 60	1,000** ,000 60	,498** ,000 60	,415** ,001 60	,553** ,000 60	,415** ,001 60	,386** ,002 60	,498** ,000 60	,701** ,000 60
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,553** ,000 60	1 ,000 60	,553** ,000 60	,634** ,000 60	,463** ,000 60	1,000** ,000 60	,463** ,000 60	,317* ,014 60	,634** ,000 60	,657** ,000 60
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	1,000** ,000 60	,553** ,000 60	1 ,000 60	,498** ,000 60	,415** ,001 60	,553** ,000 60	,415** ,001 60	,386** ,002 60	,498** ,000 60	,701** ,000 60
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2- tailed) N	,498** ,000 60	,634** ,000 60	,498** ,000 60	1 ,000 60	,355** ,005 60	,634** ,000 60	,355** ,005 60	,318* ,013 60	1,000** ,000 60	,688** ,000 60
X2.5	Pearson Correlation	,415** ,463** ,415** ,355** 1	,463** ,415** ,355** 1	,415** ,355** 1	,355** 1	1 ,463** 1,000** ,495** ,355** 1	,463** 1,000** ,495** ,355** 1	1,000** ,495** ,355** 1	,495** ,355** 1	,355** 1	,742**



	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,005		,000	,000	,000	,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	,553**	1,000**	,553**	,634**	,463**	1	,463**	,317*	,634**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,014	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	,415**	,463**	,415**	,355**	1,000**	,463**	1	,495**	,355**	,742**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,005	,000	,000		,000	,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	,386**	,317*	,386**	,318*	,495**	,317*	,495**	1	,318*	,699**
	Sig. (2-tailed)	,002	,014	,002	,013	,000	,014	,000		,013	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	,498**	,634**	,498**	1,000**	,355**	,634**	,355**	,318*	1	,688**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,005	,000	,005	,013		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_X2	Pearson Correlation	,701**	,657**	,701**	,688**	,742**	,657**	,742**	,699**	,688**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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



Y4	Pearson Correlation	,228	,349*	,489*	1	,254	,390**	,314*	,196	,526**	,472**	,463**	,338**	,343*	,582**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,080	,006	,000		,050	,002	,014	,134	,000	,000	,000	,008	,007	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	,255*	-,011	,041	,254	1	,550**	,212	,279*	,154	,147	,243	,439**	,442*	,569**	,532**
	Sig. (2-tailed)	,050	,935	,754	,050		,000	,104	,031	,241	,263	,062	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	,362**	,195	,273*	,390**	,550**	1	,303*	,401**	,221	,212	,344**	,527**	,491*	,455**	,657**
	Sig. (2-tailed)	,005	,136	,035	,002	,000		,019	,002	,090	,103	,007	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	,230	,400*	,578*	,314*	,212	,303*	1	,446**	,255*	,453**	,340**	,537**	,418*	,293*	,637**
	Sig. (2-tailed)	,077	,002	,000	,014	,104	,019		,000	,049	,000	,008	,000	,001	,023	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	,429**	,154	,181	,196	,279*	,401**	,446**	1	,218	,386**	,104	,456**	,322*	,389**	,553**



Y13	Pearson Correlation	,246	,126	,537*	,343**	,442**	,491**	,418**	,322*	,102	,476**	,428**	,515**	1	,410**	,663**
	Sig. (2-tailed)	,059	,336	,000	,007	,000	,000	,001	,012	,436	,000	,001	,000		,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y14	Pearson Correlation	,382**	,252	,309*	,582**	,569**	,455**	,293*	,389**	,430**	,437**	,490**	,375**	,410*	1	,731**
	Sig. (2-tailed)	,003	,052	,016	,000	,000	,000	,023	,002	,001	,000	,000	,003	,001		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total	Pearson Correlation	,582**	,567*	,666*	,676**	,532**	,657**	,637**	,553**	,553**	,654**	,641**	,701**	,663*	,731**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## 2. Uji Reliabilitas

### A. Reliabilitas Variabel Displin Kerja (X1)

#### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	4

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12,00	5,797	,386	,729
X1.2	12,47	3,880	,641	,577
X1.3	12,50	4,017	,671	,558
X1.4	12,43	5,334	,384	,733

## B. Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,796	9

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	12,00	5,797	,386	,729
X1.2	12,47	3,880	,641	,577
X1.3	12,50	4,017	,671	,558
X1.4	12,43	5,334	,384	,733

### C. Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

#### Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	14

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	53,67	58,023	,477	,877
Y2	53,53	59,541	,478	,876
Y3	53,62	58,173	,593	,870
Y4	53,53	57,779	,603	,869
Y5	53,37	59,694	,432	,879
Y6	53,58	58,145	,582	,870
Y7	53,47	59,948	,573	,871
Y8	53,37	60,914	,477	,875
Y9	53,37	60,609	,474	,876
Y10	53,38	59,596	,591	,871
Y11	53,40	58,956	,568	,871
Y12	53,30	58,892	,645	,868
Y13	53,58	58,213	,590	,870
Y14	53,42	56,756	,667	,866



**LAMPIRAN VI**

**Output Analisis Regresi Linear Berganda**

## Regression

Variables Entered/Removed <sup>a</sup>			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,800 <sup>a</sup>	,639	,627	5,029

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2555,057	2	1277,529	50,515	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1441,526	57	25,290		
	Total	3996,583	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,247	4,853		1,905	,062
	X1	,773	,297	,261	2,599	,012
	X2	,977	,160	,612	6,089	,000

a. Dependent Variable: Y