

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH  
SAKIT UMUM DAERAH H. ANDI SULTHAN DAENG  
RADJA KABUPATEN BULUKUMBA**



**Skripsi**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat untuk Meraih Gelar  
Serjana Manajemen Jurusan Manajemen pada  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Oleh

**AHMAD JAIS**

NIM: 10600112077

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UIN ALAUDDIN MAKASSAR  
2017**

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ahmad Jais  
NIM : 10600112077  
Tempat/Tgl. Lahir : Bulukumba, 03 Juni 1994  
Jurusan : Manajemen  
Fakultas/Program : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Alamat : Minasaupa Blok F9 nomor 12  
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Prestasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi  
Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, Februari 2017

Penyusun,

**Ahmad Jais**

NIM: 10600112077

### PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kab.Bulukumba” yang disusun oleh Ahmad Jais, NIM: 10600112077, mahasiswa Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang Munaqasyah yang diselenggarakan pada hari kamis, tanggal 16 Februari 2017 M atau 16 Jumadil awal 1438 H, dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam pada Jurusan Manejemen .

Makassar, 12 Mei 2017  
19 Jumadil awal 1438 H

### DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse. M.Ag.	(.....)
Sekretaris	: Prof. Dr. H. Muslimin Kara, M.Ag.	(.....)
Pembimbing I	: Dr. Siradjudin, SE., M.Si	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Syaharuddin, M.Si.	(.....)
Penguji I	: Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm	(.....)
Penguji II	: Drs. Thamrin Logawali, M.H	(.....)

Diketahui Oleh:  
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis Islam  
UIN Alauddin Makassar

  
Prof. Dr. H. Ambo Asse., M. Ag  
NIP: 19581022 198703 1 002

## KATA PENGANTAR



*Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Puji syukur kehadirat Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar. Skripsi ini berjudul “Pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”.

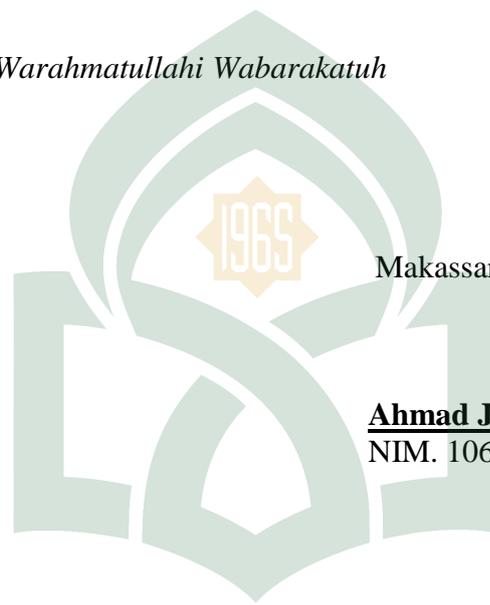
Penulis menyadari bahwa dalam menyusun tugas akhir ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis tetap berharap semoga skripsi ini dapat lebih baik dan bisa menjadi masukan yang berguna untuk penulis kedepannya.

Skripsi ini tentunya tak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti baik secara moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua tercinta, M. Ali dan Hasnaeni yang senantiasa memberikan doa, dukungan, mebesarkan dan mendidik penulis dengan tulus, ikhlas dan penuh kasih sayang. Serta saudara dan saudari kandung yang tercinta yang memberi semangat terhadap penulis. Maka tak lupa pula dengan penuh hormat, penulis mengucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Musafir Pababbari, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar.
3. Ketua jurusan Manajemen Ibu Rika Dwi Ayu Parmitasari, SE., M.Comm dan Bapak Ahmad Efendy, SE., MM. Atas segala perhatian dan bantuan yang diberikan.
4. Dr. Siradjudin SE., M.Si, selaku pembimbing I dan Dr. Syaharuddin M.Si selaku pembimbing II yang senantiasa membimbing dengan penuh ikhlas demi kelancaran skripsi peneliti.
5. Ibu Hj. Wahida Abdullah, S.Ag., M.Ag selaku penasehat akademik yang telah banyak meluangkan waktunya terutama dalam memberikan bimbingan, petunjuk, dan pengarahan.
6. Kepada segenap Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Atas ilmu dan pengetahuan yang diberikan.
7. Teman-teman Nirwana, Nisa, Pipit, Santi, Ridwanullah, Alim, Ari, Randi, Accal, Jumaring, Ismail dan Manajemen 34 yang tidak dapat saya sebutkan nama-namanya terima kasih atas segala dukungan, semangat dan kebersamaannya kepada penulis.
8. Untuk teman-teman kkn Angkatan 51 Kecamatan Pituriase Kabupaten Sidrap serta teman posko desa Dengeng-Dengeng terimah kasih banyak atas segala doa dan dukungannya.

Semoga amal baik yang telah diberikan diterima oleh Allah SWT dan diberikan balasan yang setimpal. Penulis menyadari masih terdapat kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini, oleh karena itu sangat mengharapkan saran dan masukan, maka penulis akan dengan senang hati menerimanya. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi semua pihak yang membutuhkan.

*Wassalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*



Makassar, Februari 2017

**Ahmad Jais**  
NIM. 10600112077

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR .....	x
ABSTRAK .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Hipotesis.....	6
D. Definisi Operasional Variabel.....	9
E. Penelitian Terdahulu .....	10
F. Tujuan dan Kegunaan penelitian.....	12
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS</b>	
A. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	14
B. Tinjauan Umum Tentang Prestasi Kerja.....	17
C. Disiplin Kerja.....	22
D. Lingkungan Kerja.....	28
E. Hubungan Antara Variabel .....	34
F. Kerangka Pikir Penelitian .....	35
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	37
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	38
C. Populasi dan Sampel .....	38
D. Jenis dan Sumber Data.....	40

E. Instrumen Penelitian.....	41
F. Teknik Pengumpulan Data.....	42
G. Teknik dan Analisis Data .....	43

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Umum Instansi.....	50
B. Struktur organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit.....	52
C. Formasi Pejabat Eselon Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja.....	53
D. Uraian Tugas Pejabat Eselon Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja	
E. Hasil Penelitian .....	57
F. Pembahasan .....	78

#### **BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	83
B. Saran .....	84

DAFTAR PUSTAKA .....	86
----------------------	----

LAMPIRAN



## DAFTAR TABEL

<b>Nomor Teks</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Penelitian terdahulu.....	11
3.1 Instrumen Penelitian.....	41
4.1 Jenis Kelamin Responden .....	58
4.2 Umur Responden.....	59
4.3 Masa Kerja Responden .....	60
4.4 Pendidikan Responden.....	61
4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja .....	63
4.6 Tanggapan Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	63
4.7 Tanggapan Responden Mengenai Prestasi Kerja.....	64
4.8 Hasil Pengujian Validitas Disiplin Kerja .....	66
4.9 Hasil Pengujian Validitas Lingkungan Kerja.....	66
4.10 Hasil Pengujian Validitas Prestasi Kerja .....	67
4.11 Hasil Pengujian Reabilitas .....	68
4.12 Hasil Uji Multikonerilitas .....	69
4.13 Hasil Uji Autokorelasi .....	71
4.14 Durbin Watson .....	71
4.15 Hasil Pengujian Regresi .....	74
4.16 Korelasi Variabel .....	75
4.17 Interpretasi Koefesien Korelasi.....	76
4.18 Hasil Uji F.....	77
4.19 Hasil Uji Parsial .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Nomor Teks	Halaman
2.1 Kerangka Pikir .....	36
4.1 Hasil Uji Normalitas .....	70
4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	72



## ABSTRAK

**Nama : Ahmad Jais**  
**Nim : 10600112077**  
**Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Terhadap prestasi kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba**

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Maka tujuan yang akan dicapai pada peneliti ini yaitu: 1) Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. 2) Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. 3) Untuk Mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. 4) variabel bebas manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari perubahan suatu variabel terhadap variabel lainnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba dan sampelnya berjumlah 172 dengan teknik *Simple Random Sampling*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. 2) Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. 3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. 4) secara parsial yang berpengaruh paling dominan adalah disiplin kerja.

Implikasi dari penelitian ini adanya pemerhatian kebersihan ruang kerja sehingga tugas yang diberikan pegawai dikerjakan dengan baik dan diharapkan adanya peningkatan kedisiplinan dalam organisasi karena dengan ditingkatkannya disiplin pegawai akan lebih mengetahui kejelasan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja.*

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Sumber daya manusia merupakan tulang punggung kehidupan organisasi, keberhasilan organisasi secara keseluruhan sangat bergantung pada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Karena itu, perusahaan/instansi harus memiliki pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi, berkemampuan, memiliki banyak pengalaman dan berprestasi. Selain itu, sumber daya manusia juga memiliki pengetahuan, keterampilan, karya dan masih banyak potensi-potensi yang dimiliki. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan tersebut tidak akan tercapai. Menurut Hasibuan (2012: 10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Di samping itu semakin berkembangnya teknologi, pendidikan disertai pertumbuhan ekonomi yang semakin meningkat, maka para pelaku-pelaku yang bergelut dibidang ekonomi, budaya maupun bidang lainnya ini dapat mempengaruhi tujuan organisasi yang akan dicapai kedepannya. Salah satu upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi tantangan dari luar, dengan menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan berkualitas. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi maka diperlukan

pengawasan terhadap kinerja pegawai dan penyediaan fasilitas penunjang untuk meningkatkan prestasi kerja sumber daya manusia.

Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka prestasi kerja dari pegawai perlu di evaluasi dan di perhatikan oleh pihak rumah sakit umum daerah A Sultan Daeng Raja Kabupaten Bulukumba. Pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila pelayanan yang diberikan sudah maksimal dan tidak adanya keluhan-keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang telah diberikan oleh pihak rumah sakit. Prestasi kerja adalah juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi. Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja pegawai, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya.

Hubungan positif antara pegawai dan manajer dapat diukur melalui kehidupan sehari-hari dalam organisasi, prestasi kerja dari organisasi dapat dilihat dari seberapa besar peran atau sumbangsi individu terhadap perkembangan dalam organisasi. Kemudian akan mempengaruhi keberhasilan, tujuan, dan sasaran yang telah ditentukan organisasi sebelumnya. Prestasi kerja pegawai tidak akan meningkat tanpa adanya motivasi kerja, karena motivasi kerja merupakan bagian yang sangat penting untuk meningkatkan kerja pegawai dan dapat menghilangkan kejenuhan dengan adanya motivasi yang diberikan oleh pihak rumah sakit umum daerah A Sultan Daeng Raja Kabupaten Bulukumba.

Prestasi kerja pegawai dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian

kerja. Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja, melalui proses penilaian kinerja dapat diketahui hasil kinerja pegawai setiap tahunnya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Pada umumnya orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai, hal ini bagian yang sangat penting dari keseluruhan proses karya pegawai yang bersangkutan. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dihasilkan atau peran nyata karyawan atau produk jasa yang di hasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang Agus Darma (2001: 1).

Prestasi kerja juga merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang ditentukan oleh tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai dalam usahanya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Seperti yang dijelaskan dalam Q.S Az-zumar /39: 39

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰٓى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىۡۤ اَعْمَلٌۭ فَاَنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

Terjemahnya:

Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.

Ayat diatas dijelaskan bahwa manusia diperintahkan untuk bekerja sehingga dapat mengetahui prestasi kerja sesuai dengan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

Beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja diantaranya disiplin kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitian Wilman Yongaswara Apandi (2002)

menunjukkan lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Balige. Hal yang sama ditunjukkan oleh penelitian Evra Flora (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan (Rivai, 2009: 825). Selain itu disiplin kerja dapat dikatakan hal yang paling penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi dapat diukur seberapa besar kedisiplinan pegawainya. Pegawai juga harus patuh dan tunduk pada norma-norma yang berlaku pada organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kewajiban pihak rumah sakit untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai, agar pegawai dalam melakukan pekerjaan tidak melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Pegawai harus mematuhi dan tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit dengan senang hati. Dalam organisasi kedisiplinan pegawai dapat menentukan kualitas instansi atau perusahaan.

Nilai-nilai kepatuhan telah menjadi bagian dari perilaku pegawai bagi organisasi. Kedisiplinan, sikap dan perilaku manusia tercipta melalui proses pembinaan keluarga, lingkungan keluarga dan pendidikan individu. Disiplin akan membuat diri seseorang dapat membedakan hal-hal yang wajib dilakukan dan tidak seharusnya dilakukan.

Selain kedisiplinan pihak Rumah Sakit Juga harus memperhatikan lingkungan kerja pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti yang dikemukakan oleh Ishak dan Tanjung (2003: 26) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan mempengaruhi kinerja pegawai agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga. Lingkungan kerja sebagai salah satu faktor utama yang menentukan pegawai bekerja secara optimal, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan tenang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam pencapaian tujuan.

Apabila lingkungan kerja kurang menarik dan kurang memuaskan maka kondisi ini dapat menurunkan produktifitas kerja pegawai, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif maka dapat meningkatkan produktifitas kerjanya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai, lingkungan kerja yang menyenangkan akan mewujudkan tercapainya maksud dan tujuan organisasi yang telah direncanakan sebelumnya oleh pihak rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Raja adalah rumah sakit yang bergerak di bidang jasa terletak di jalan Serikaya, No. 17 Bulukumba, dalam rangka mewujudkan visi dan misinya, Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Raja 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.

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit Kabupaten Bulukumba. Meskipun rumah sakit Kabupaten Bulukumba telah melakukan banyak perubahan namun kinerja pegawai dan prestasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Raja Kabupaten Bulukumba masih belum optimal. Dilihat dari adanya beberapa oknum pegawai yang datang tidak tepat waktu, kurangnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, kurang maksimalnya pelayanan rumah sakit, kurang kondusifnya tempat kerja pegawai yang dimana adanya beberapa ruang kerja yang sempit sehingga tugas yang diberikan pegawai dikerjakan di luar ruangan dan adanya bau kurang sedap di sekitar rumah sakit apabila musim hujan terjadi. Sehingga mengakibatkan hasil kerja dan prestasi kerja kurang baik.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berhubungan terhadap prestasi kerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah H. A Sultan Daeng Raja Kabupaten Bulukumba. Sehingga judul yang diangkat oleh penulis adalah: *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”*.

## **B. Rumusan Dan Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka diketahui permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum

Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Maka dapat diperoleh rumusan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?
4. Variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba?

### C. *Hipotesis*

Menurut Ishak dan Tanjung (2003: 26) Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sedangkan menurut Davis (2002: 112) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksana standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga akan kemauan pada diri karyawan untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Wilman Yogaswara Apandi, Evra flora, T Nur Haida dalam penelitiannya disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja mengatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT.Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Balige dan di Perguruan Tinggi Swasta Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam.

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikemukakan bahwa ada keterkaitan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba sehingga dapat ditarik hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Diduga disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. A Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

H<sub>2</sub>: Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. A Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

H<sub>3</sub>: Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. A Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

H<sub>4</sub>: Diduga bahwa variabel yang dominan berpengaruh adalah disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah H. A Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

#### **D. Definisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian adalah objek penelitian atau sesuatu yang menjadi perhatian. Variabel dibedakan menjadi dua yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen atau variabel terikat (Y) adalah variabel yang nilainya tergantung dari nilai variabel lain atau variabel yang dipengaruhi karena adanya variabel bebas dan variabel independen atau variabel bebas (X) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini terdiri dari:

1. Disiplin kerja pegawai ( $X_1$ )

Disiplin kerja pegawai sebagai variabel bebas ( $X_1$ ) merupakan suatu kewajiban bagi setiap pegawai rumah sakit umum daerah A Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Apabila kedisiplinan yang dimiliki pegawai sangat tinggi maka akan berpengaruh positif dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Dalam penilaian ini hanya beberapa aspek yang dilihat di antaranya perilaku, disiplin waktu dan pencapaian tujuan.

2. Lingkungan kerja pegawai ( $X_2$ )

Lingkungan kerja pegawai sebagai variabel ( $X_2$ ) adalah lingkungan yang dimana pegawai mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, dan pegawai dapat bekerja dengan nyaman, aman dan kesehatannya terjaga agar tugas yang telah diberikan oleh pihak rumah sakit umum daerah daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba dapat dikerjakan secara tepat dan cepat.

### 3. Prestasi kerja pegawai (Y)

Prestasi kerja sebagai variabel (Y) yaitu hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya yang didasari oleh kedisiplinan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan. Apabila pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba telah mengetahui akan kesadaran mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku, maka apa yang menjadi tujuan dari Rumah Sakit itu sendiri akan terealisasi dengan batas waktu yang telah ditentukan.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

Peneliti ini mencoba menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja. Penelitian empiris membuktikan bahwa yang mempengaruhi masalah prestasi kerja berbeda-beda. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor misalnya perbedaan tempat kerja, perbedaan data yang digunakan, perbedaan periode pengamatan dan lain sebagainya.

Beberapa penelitian tentang prestasi kerja sudah banyak dilakukan namun memberikan hasil yang beragam, ada yang berpengaruh positif dan ada yang berpengaruh negative, Perbedaan penelitian ini dan sebelumnya terletak pada objek penelitian. Dalam penelitian ini, selain membahas teori-teori yang relevan, dilakukan juga pengkajian terhadap hasil-hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan para peneliti. Pengkajian atas hasil-hasil penelitian terdahulu akan membantu peneliti lainnya dalam menelaah masalah yang akan di bahas dengan berbagai pendekatan spesifik.

**Table 1.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

No.	Nama	Judul	Teknik Analisis Data	Hasil Penelitian
1.	Aan Soelehan & Suwandi Sukartaat maja (2009).	Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja warga SMP Printis, Kecamatan pancoran mas kota Depok.	Metode statistik dan Regresi linier berganda	Disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja warga SMP Printis, Kecamatan pancoran mas kota Depok.
2.	T Nur Haidah (2010).	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai koordinasi pengurus Tinggi Sastra Wilyah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatra Utara.	Regresi linier berganda	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai koordinasi pengurus Tinggi Sastra Wilyah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatra Utara.
3.	Fitria Nur Azizah (2013).	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.	Regresi linier berganda	Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang.
4.	Frisca Tuju, Peggy A. Mekel & Adolfina (2015).	Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai BPBD provinsi Sulawesi Utara.	Analisis regresi linier berganda	Secara simultan, Lingkungan kerja, stres kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi. Secara Parsial, Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi

				kerja pegawai BPBD Sulawesi Utara.
--	--	--	--	---------------------------------------

## **F. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### 1. Tujuan penelitian

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

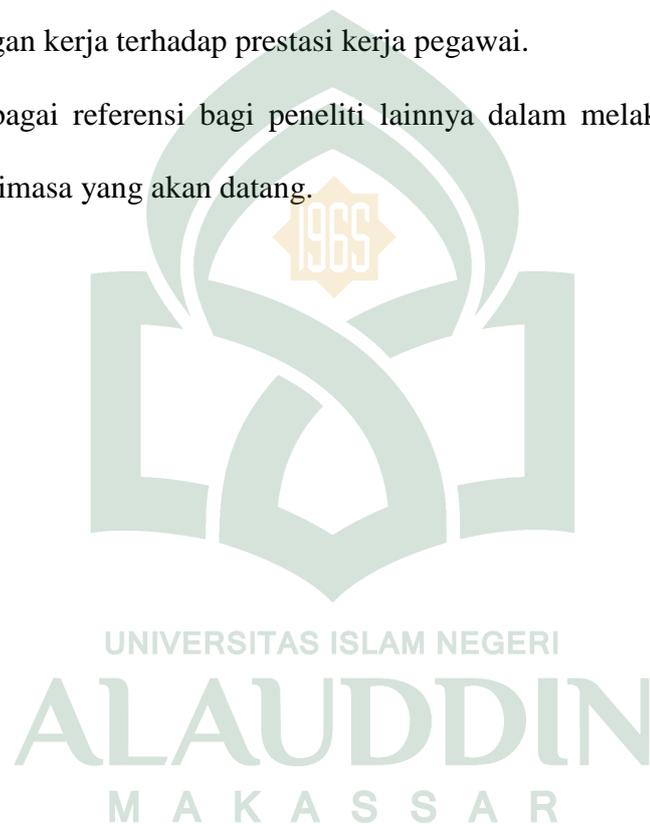
- a. Untuk mengetahui seberapa besar disipliamatan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
- d. Untuk mengetahui variabel bebas mana yang dominan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

### 2. Kegunaan Penelitian

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

- a. Akademik. Untuk Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Dan dapat pula menambah pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang manajemen personalia. Terutama pengetahuan dibidang sumber daya manusia.

- b. Instansi. Bagi instansi dapat menjadi masukan dan dorongan kepada Rumah Sakit Umum H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba mengenai pentingnya disiplin dan lingkungan kerja untuk lebih meningkatkan kualitas Sumber daya manusia yang akan berdampak pada prestasi kerja pegawai.
- c. Publik. Bagi publik yaitu dapat menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai seberapa penting disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai.
- d. Peneliti. Sebagai referensi bagi peneliti lainnya dalam melakukan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. *Pengertian Sumber Daya Manusia*

Sumber daya manusia merupakan penentu berjalannya suatu organisasi atau perusahaan, dimana sumber daya manusia harus benar-benar diperhatikan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Schuler dalam buku (Sutrisno, 2009: 4) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Manajemen sumber daya manusia dapat dikatakan juga sebagai manajemen dalam perusahaan karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. Menurut Hasibuan (2012: 10) Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai peraturan peranan manusia, dalam mewujudkan tujuan yang optimal pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia adalah rencana sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi yang mengatur agar manusia dapat bekerja secara efektif dan efisien guna mencapai target atau tujuan yang telah direncanakan oleh pihak perusahaan. Allah SWT berfirman dalam Q.S At-Tin /95: 4.

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

Terjemahnya:

Sesungguhnya kami Telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya.

Islam telah mengisyaratkan kesempurnaan yang ada pada diri manusia. pendapat ini dikemukakan oleh Alma dan Priansa bahwa kesempurnaan yang dimiliki agar manusia menjadi individu yang dapat mengembangkan diri dan menjadi anggota masyarakat yang berdaya guna sehingga dapat mengembangkan seluruh potensi sumber daya yang dimilikinya. Perlunya mengelola sumber daya manusia dengan benar karena kelak akan dimintai pertanggung jawabannya.

Menurut (Edy Sutrisno, 2010: 11) sesuai dengan tugasnya, manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan menjadi 3 fungsi yaitu:

- a. Fungsi manajerial diantaranya perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
- b. Fungsi operasional diantaranya pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
- c. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelolah unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan

pekerjaannya. Seorang karyawan dapat dikatakan mengerjakan tugas yang baik apabila ia mengerjakan tugas yang sesuai dengan fungsi-fungsinya.

Menurut Robert dan Jackson (2009: 3) manajemen mengatur dan menetapkan tenaga kerjakepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut:

- a) Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description, job spesication, job requiment*, dan *job evaluation*.
- b) Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- c) Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- d) Memperkirakan keadaan ekonomian pada umumnya dan perkembangan organisasi pada khususnya.
- e) Memonitor dengan cermat undang-undang pemburuhan dan ketidakbijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- f) Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- g) Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
- h) Mengatur mutasi pegawai baik vertikal maupun horizontal.
- i) Mengatur pemberhentian dan pesangonnya.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Prestasi Kerja Pegawai**

### 1. Definisi prestasi kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat. Istilah prestasi kerja mengandung berbagai pengertian. Menurut Prabu Mangkunegara (2011: 67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas.

Hasil dan kualitas prestasi kerja yang baik tidak dapat terlepas oleh kinerja yang dibangun oleh pihak pegawai atau karyawan dan manajemen perusahaan karena tidak mungkin suatu prestasi kerja yang maksimal itu bisa diperoleh tanpa ada penanganan yang serius dan mendalam dari pihak manajemen perusahaan. Menurut Abbas Padil (2004: 97) mengemukakan pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara obyektif terhadap paling sedikit dua kepentingan, yaitu kepentingan pegawai yang bersangkutan sendiri dan kepentingan organisasi.

Dari beberapa pendapat di atas dapat diambil kesimpulan yang mengandung pengertian bahwa prestasi kerja dihasilkan melalui serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang dari kelompok orang yang mana hasil kerja tersebut sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan. Prestasi kerja juga merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang ditentukan oleh tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam usahanya menyelesaikan tugas-tugas yang

dibebankan kepadanya. Allah SWT berfirman dalam Al-Quran surat Al-Insyiqaq /84: 7-8.

فَأَمَّا مَنْ أَوْقَتْ كِتَابَهُ بِيَمِينِهِ ۖ فَسَوْفَ نَحْصِبُ حِسَابًا يَسِيرًا ﴿٧﴾

Terjemahnya:

Maka, apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras untuk (urusan-urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhan-mulah engkau berharap.

Ayat di atas mengandung arti bahwa seseorang harus terus bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi. Bekerja tidak hanya sebagai beban, namun setelah bekerja keras harus menikmati hasilnya dengan bergembira dan bersyukur atas pemberian Allah Depertemen Agama Republik Indonesia.

Ayat tersebut apabila dikaitkan dengan prestasi kerja adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawan bekerja dengan kesungguhan hati untuk meningkatkan prestasi kerjanya yang dapat dinilai oleh perusahaan seperti pengetahuan kerja, sikap kerja dan sikap terhadap yang lain.

## 2. Indikator-indikator penilaian prestasi kerja

Adapun faktor dan indikator-indikator yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah kemampuan, pengalaman, motivasi dan masih banyak hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Simamora (2004: 415) ada 3 hal yang dimasukkan dalam penilaian prestasi kerja, yaitu tingkat kedisiplinan, tingkat kemampuan, serta perilaku-prilaku inovatif dan spontan.

Sutrisno (2009: 152) terdapat indikator-indikator yang dapat dijadikan gambaran prestasi kerja karyawan (unsur-unsur yang dinilai) pada enam aspek yaitu:

- a. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### 3. Penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja sebagai proses untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh para karyawan dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai mana keterampilan yang dicapai. Maka untuk mengetahui prestasi kerja pegawai meningkat dilakukan evaluasi kerja. Seperti yang dikatakan oleh Panggabean (2004: 72) penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang bertujuan untuk mengetahui atau memahami tingkat kinerja karyawan dibandingkan dengan tingkat kinerja karyawan lainya atau dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja bagi karyawan perlu dilakukan karena hal tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur

prestasi kerja. Sedangkan pedoman atau patokan dalam mengukur prestasi kerja didasarkan atas suatu standar. Sedangkan menurut Mangkunegara (2004: 69) indikator-indikator dalam penilaian prestasi kerja adalah: mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, pengetahuan, tanggung jawab terhadap pekerja dan pemanfaatan waktu kerja.

Sodang P Siagian (2004: 225) prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian kerja para pegawai yang terdapat berbagai faktor yaitu:

- a. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan .
- b. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara objektif.

Penilaian prestasi kerja dalam lingkup perusahaan dilakukan agar mengetahui kinerja pegawai. Menurut Abbas Padil (2004: 98) yang dimaksud sistem penilaian prestasi kerja adalah suatu pendekatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja para pegawai dimana terdapat berbagai faktor, yaitu:

- a. Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
- b. Penilaian dilakukan serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.

- c. Hasil penilaian harus disampaikan kepada pegawai yang nilai dengan tiga maksud yaitu: penilaian positif, penilaian bersifat negatif, dan penilaian yang bersifat kurang objektif.
- d. Hasil penilaian dilakukan secara berkala itu didokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik sifatnya yang menguntungkan maupun yang merugikan pegawai.
- e. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri.

#### 4. Tujuan penilaian prestasi kerja

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah untuk memperlaki atau meningkatkan prestasi organisasi melalui peningkatan prestasi sumber daya manusia organisasi. Menurut Mangkunegara (2009: 110) secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatnya saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan prestasi.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama seperti prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembangnya sekarang.
- d. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada lagi hal-hal yang ingin diubah.

### **C. *Disiplin Kerja***

#### **1. Pengertian disiplin kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu kewajiban organisasi untuk betul-betul memperhatikan kedisiplinan kerja karyawan agar prestasi kerja karyawan lebih meningkat dari sebelumnya dan karyawan tidak seenaknya melakukan hal-hal yang tidak penting pada saat jam kerjanya. Dan harus mematuhi dan tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dengan senang hati. Menurut Darmawan (2013: 41) Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak.

Disiplin dapat juga diartikan sebagai proses latihan pengendalian diri untuk bekerja efektif, efisien, dan produktif, Darsono dan Siswandoko (2011: 129). Disiplin yang baik dapat mencerminkan akan adanya rasa tanggung jawab tinggi karyawan terhadap tugas-tugas yang telah diberikan oleh organisasi. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang dapat dicapainya, Hasibuan (2007: 193).

Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja agar terwujudnya tujuan dalam perusahaan/instansi. Karena itu, pihak manajer harus memastikan karyawannya bekerja dengan disiplin. Darsono dan Siswandoko

(2011: 129) menyatakan tujuan disiplin adalah latihan pengendalian diri untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga tercapai tujuan organisasi.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang terpenting bagi organisasi atau perusahaan untuk melangsungkan tujuan dari organisasi itu sendiri. Hal ini disebabkan hanya dengan disiplin yang tinggi suatu organisasi maka pegawai dapat berprestasi yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Siswnto (2006: 287) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak, menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Selain itu, disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan, Rivai (2009: 825). Menurut firman Allah SWT, dalam Al-Qur`an surah Al-Jumu`ah /62: 9-110

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اِذَا نُودِيَ لِلصَّلٰوةِ مِنْ يَوْمِ الْجُمُعَةِ فَاسْعَوْا اِلَىٰ ذِكْرِ اللّٰهِ وَذَرُوْا الْبَيْعَ  
 ذٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ اِنْ كُنْتُمْ تَعْلَمُوْنَ ﴿٩﴾ اِذَا قُضِيَتِ الصَّلٰوةُ فَانْتَشِرُوْا فِي الْاَرْضِ وَابْتَغُوْا مِنْ  
 فَضْلِ اللّٰهِ وَاذْكُرُوْا اللّٰهَ كَثِيْرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُوْنَ ﴿١٠﴾

Terjemahnya:

Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, Maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli, yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu Mengetahui (9). Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung (10).

Menurut ayat diatas, keberuntungan yang kita raih dengan disiplin memenuhi panggilan ibadah ketika datang waktunya, dan kembali bekerja ketika

sudah menunaikan ibadah Allah SWT menjanjikan banyak karunia bagi kaum yang beruntung dan memiliki kedisiplinan. Dan apabila jadwal shalat telah masuk maka kaum beriman disrukan untuk bergegas memenuhi panggilan Allah SWT. Shalat jamaah jelas membutuhkan disiplin karena shalat jamaah di kerjakan secara bersama-sama.

Dari uraian diatas, dapat dikemukakan disiplin adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan kedisiplinan dalam organisasi dan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal ini dikarenakan dengan kedisiplinan yang tinggi, maka para karyawan atau bawahan akan menaati semua peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi sehingga pelaksanaan tugas dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

## 2. Jenis disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2001: 129) Ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

### a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya yang menggerakkan pegawai mengetahui dan mengikuti pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh instansi. Disiplin kerja merupakan sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi sedangkan.

### b) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Keith Devis berpendapat bahwa disiplin korektif memerlukan perhatian proses yang seharusnya, yang berarti

bahwa prosedur harus menunjukkan pegawai yang bersangkutan benar-benar terlibat.

### 3. Pentingnya disiplin kerja

Untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan oleh manajer, perlu adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan agar peningkatan prestasi kerja dan produktifitas kerja karyawan lebih meningkat. Menurut Asmirasih (2006: 23) Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

Hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja dan akan mendorong tujuan organisasi. Semangat dapat menggambarkan suatu perasaan, semangat kelompok dan kegembiraan. Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan akan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini pula dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja dan akan terwujudnya tujuan dari instansi. Untuk menjaga kedisiplinan yang baik bukan hal yang mudah karena adanya faktor-faktor yang mempengaruhi para karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya semangat kerja yang tinggi dapat memberikan sikap yang positif, seperti kesetiaan, kegembiraan, kerjasama, kebanggaan dalam dinas dan ketaatan kepada kewajiban. Produktivitas dan efisiensi yang tinggi cenderung merupakan akibat sikap-sikap dan tindakan-tindakan kedisiplinan yang tinggi yang dimiliki pegawai. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2012: 193). Jadi dapatlah dikatakan bahwa kedisiplinan

merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### 4. Indikator-indikator kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2012: 194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:

##### a. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### b. Teladan dan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik kedisiplinan, baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut naik.

##### c. Balas jasa

Balas jasa juga ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atas harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan akan selalu aktif/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang sangat berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada organisasi tersebut.

#### **D. Lingkungan Kerja**

Menurut Mardiana (2005: 51) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja karyawan harus betul-betul diperhatikan oleh manajer atau organisasi agar pegawai merasa nyaman, tentram, aman dan fokus dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut (Nitisemito, 2008: 183) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain.

Adapun faktor-faktor lain yang berada diluar atau didalam organisasi yang dapat memengaruhi kemajuan organisasi, maka hal ini harus diantisipasi oleh organisasi, karena pentingnya lingkungan kerja dalam perusahaan/organisasi juga sebagai penentu kualitas kerja karyawan. Adapun pendapat mengenai lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan alat yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perseorangan maupun sebagai kelompok, Sedermayanti (2009: 21).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor-faktor fisik yang ada disekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Kemudian dapat dipahami bahwa lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan baik, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan otomatis akan terjalim

kerja sama yang baik dalam perusahaan sehingga akan berpengaruh pada kepuasan kerja pegawai. Tetapi, apabila lingkungan kerja yang ada di sekeliling pegawai buruk maka akan menyebabkan rendahnya disiplin kerja sehingga kepuasan kerja akan menurun. Menurut firman Allah SWT, dalam Al-Qur`an surah An-Nisa /4: 8

وَإِذَا حَضَرَ الْقِسْمَةَ أُولُو الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينُ فَأَرزُقُوهُمْ مِنْهُ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَّعْرُوفًا

Terjemahnya:

Dan apabila sewaktu pembagian itu hadir kerabat, anak yatim dan orang miskin, Maka berilah mereka dari harta itu (sekedarnya) dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang baik.

Dari ayat diatas menjelaskan bahwa betapa pentingnya lingkungan yang aman dan menjaga ketentraman. Artinya bahwa lingkungan yang kondusif dapat mendorong seseorang untuk bias berbuat lebih baik, begitupun dalam sebuah lingkungan kerja dengan adanya rasa aman maka akan dapat meningkatkan cara kerja pengawai atau karyawan.

#### 1. Jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007: 21) Secara garis besar, terdapat 2 jenis lingkungan kerja, yaitu:

##### a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 21) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Lingkungan kerja langsung berhubungan dengan karyawan seperti kursi, meja, dan alat kerja lainnya.
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, bau tidak sedap, dan penggunaan warna pada ruangan”.

b) Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2001: 31) mengatakan bahwa “lingkungan kerja non fisik merupakan merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan seperti ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan panca indera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya. Jadi lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Beberapa macam lingkungan kerja non fisik menurut Wursanto (2009) disebutkan yaitu:

1. Perasaan aman pegawai

Perasaan aman pegawai merupakan rasa aman dari berbagai bahaya yang dapat mengancam keadaan diri pegawai. Wursanto (2009: 269), perasaan aman tersebut terdiri sebagai berikut:

- a) Rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat menjalankan tugasnya.
- b) Rasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang dapat mengancam kehidupan diri dan keluarganya.

- c) Rasa aman dari bentuk intimidasi ataupun tuduhan dari adanya kecurigaan antar pegawai.

## 2. Loyalitas pegawai

Loyalitas merupakan sikap pegawai untuk setia terhadap perusahaan atau organisasi maupun terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Loyalitas ini terdiri dari dua macam, yaitu loyalitas yang bersifat vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal yaitu loyalitas antara bawahan dengan atasan atau sebaliknya antara atasan dengan bawahan. Loyalitas ini dapat terbentuk dengan berbagai cara. Menurut Wursanto (2009) untuk menunjukkan loyalitas tersebut, dapat dilakukan dengan cara:

- a) kunjungan atau silaturahmi ke rumah pegawai oleh pimpinan atau sebaliknya, yang dapat diwujudkan dalam bentuk kegiatan seperti arisan.
- b) keikutsertaan pimpinan untuk membantu kesulitan pegawai dalam berbagai masalah yang dihadapi pegawai.
- c) membela kepentingan pegawai selama masih dalam koridor hukum yang berlaku.
- d) melindungi bawahan dari berbagai macam ancaman.

Sementara itu, loyalitas bawahan dengan atasan dapat dibentuk dengan kegiatan seperti *open house*, memberi kesempatan kepada bawahan untuk bersilaturahmi kepada pimpinan, terutama pada waktu-waktu tertentu seperti hari besar keagamaan seperti hari lebaran, natal atau lainnya. Loyalitas yang bersifat horizontal merupakan loyalitas antar bawahan atau antar pimpinan. Loyalitas ini dapat diwujudkan dengan kegiatan seperti kunjung mengunjungi sesama pegawai, bertamasya bersama, atau kegiatan-kegiatan lainnya.

### 3. Kepuasan pegawai

Kepuasan pegawai merupakan perasaan puas yang muncul dalam diri pegawai yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Perasaan puas ini meliputi karena kebutuhan terpenuhi, kebutuhan sosialnya juga dapat berjalan dengan baik, serta kebutuhan yang bersifat psikologis juga terpenuhi.

### 2. Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut pendapat Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

#### a. Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### b. Hubungan dengan rekan kerja

Melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, seorang pegawai akan terasa nyaman dan tidak canggung dalam beinteraksi.

#### c. Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat

menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

#### d. Kebisingan

Salah satu populasi yang cukup menyebalkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Kebisingan disekitar ruang kerja karyawan dapat mengganggu konsentrasi dalam pelaksanaan tugasnya, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar karyawan dapat bekerja dengan tenang.

#### e. Bau tidak sedap

Rasa sejuk dan segar dalam ruangan dapat membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat telah lelah bekerja, dan apabila ada bau kurang sedap justru akan memecah konsentrasi kinerja karyawan.

### 3. Manfaat lingkungan kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, Ishak dan Tanjung (2003: 26). Semetara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya yang tinggi.

### ***E. Hubungan Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja***

Hubungan antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan, memiliki hubungan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karena tanpa adanya disiplin kerja karyawan misalnya tidak mengerjakan tugas yang telah diberikannya otomatis itu dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2012: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan/instansi mencapai hasil yang optimal. Menurut penelitian Pirtahap Sitanggang (2014) pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja warga smp perintis, kecamatan pancoran mas kota depok menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Hal ini mendorong keinginan tercapainya prestasi kerja yang tinggi. Begitupun dengan lingkungan kerja karyawan, tanpa adanya lingkungan kerja yang nyaman maka ini dapat menurunkan prestasi kerja karyawan, begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja karyawan sangat memuaskan bagi karyawan bekerja itu dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan sendiri. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas dan prestasi kerja meningkat, Ishak dan Tanjung (2003: 26).

Menurut penelitian Frisca Tuju, Peggy A Mekel dan Adolfina (2015) pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara, menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja, stres kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai BPBD provinsi Sulawesi Utara, dalam penelitian ini mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja organisasi dapat diartikan sebagai keseluruhan dari faktor- faktor ekstern yang mempengaruhi baik organisasi maupun kegiatannya. Adapun arti lingkungan kerja secara luas mencakup semua faktor – faktor ekstern yang mempengaruhi individu, perusahaan dan masyarakat.

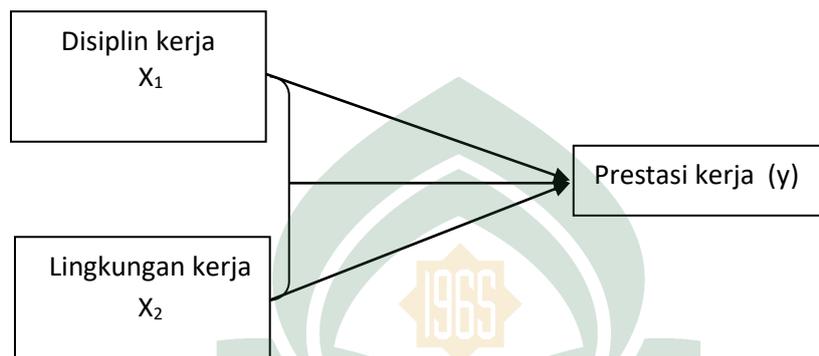
Lingkungan kerja yang nyaman, aman dan penuh kesejahteraan akan berdampak pada Prestasi Kerja yang tinggi dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

#### **F. Kerangka Pikir Penelitian**

Menurut Rivai (2009: 825) menyatakan disiplin kerja adalah hal yang berpengaruh pada tingkat prestasi kerja seorang individu dalam suatu perusahaan. Menurut Robbins (2002) lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stres kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Jadi pihak rumah sakit harus betul-betul memperhatikan lingkungan kerja fisik dan non fisik pegawai agar prestasi pegawai dapat secara terus menerus mengalami peningkatan.

Menurut penelitian Citra Indah Zuana Bambang Swasto Heru Susilo, (2014) menyatakan bahwa, karyawan yang bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang baik akan menciptakan produktifitas yang tinggi, sehingga akan mendapatkan hasil sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan akan sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan teori diatas menyatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja sangat berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja karyawan. Apabila pihak perusahaan memperhatikan hal-hal tersebut maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan yang akan berdampak pencapain tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut kerangka pikir akan berbentuk sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pikir Penelitian.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### ***A. Jenis Dan Pendekatan Penelitian***

##### **1. Jenis penelitian**

Penelitian pada dasarnya adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui berbagai informasi dan data untuk mengetahui sesuatu dan untuk pemecahan masalah. Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014: 8) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

##### **2. Pendekatan penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan asosiatif menurut Sugiyono (2013: 61) penelitian asosiatif adalah suatu rumusan masalah penelitian yang bersifat menanyakan antara hubungan dua variabel atau lebih. Terdapat tiga bentuk hubungan yaitu: hubungan simetris, hubungan kausal, dan interaktif/resiprokal/timbal balik. Pada penelitian ini menggunakan hubungan kausal. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, Sugiyono (2013: 61-62).

### B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba yang berlokasi di jalan Srikaya no. 17 Bulukumba, Sulawesi Selatan dengan waktu  $\pm 2$  (dua) bulan.

### C. Populasi Dan Sampel

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba yang berjumlah 313 orang. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiyono (2014: 80).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, Sugiyono (2013: 120). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel random sampling. Artinya responden yang dipilih secara acak dengan karakteristik tertentu yang diyakini representative terhadap populasi penelitian. Penentuan jumlah sample dalam penelitian ini menggunakan rumus *Isaac dan Michael*:

$$S = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2 (N-1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

Sumber: Sugiyono (2014:128)

$\lambda^2$  dengan  $dk = 5\%$

$P = Q = 0,5$ .  $d = 0,05$ .  $s =$  jumlah sampel

Keterangan:

$S =$  jumlah sampel

$\lambda^2 =$  chi kuadrat yang harganya tergantung derajat kebebasan dan tingkat kesalahan. Untuk derajat kebebasan 1 dan kesalahan 5% harga Chi kuadrat= 3,841.

$N =$  jumlah populasi

$P =$  peluang besar (0,5)

$d =$  perbedaan antara sampel yang diharapkan dengan yang terjadi. Perbedaan bisa 1%, 5% dan 10%.

Dengan rumus *Isaac* dan *Michael* dapat dihitung:

$$s = \frac{\lambda^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{d^2(N - 1) + \lambda^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$s = \frac{3,841 \times 313 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2(313 - 1) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$s = \frac{3,841 \times 313 \times 0,5 \times 0,5}{0,0025(312) + 3,841 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$s = \frac{300,55825}{1,74275}$$

$$s = 172$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka diperoleh sampel sebanyak 172. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 172 responden dengan menggunakan rumus *Isacc* dan *Micael*.

#### **D. Jenis Dan Sumber Data**

##### 1. Jenis

Guna mendukung penulisan, maka jenis data yang digunakan sebagai berikut:

##### a. Data kuantitatif

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bulukumba yang dapat dihitung seperti jumlah karyawan dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

##### b. Data kualitatif

Data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bulukumba tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

##### 2. Sumber data

Sumber data yang dikumpulkan penulis dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

##### a. Data primer

Data yang diperoleh melalui pengamatan dan wawancara langsung terhadap responden yang dalam hal ini karyawan.

b. Data sekunder

Data yang diperoleh dari dokumen-dokumen serta arsip-arsip yang ada diperusahaan tersebut dan hasil penelitian kepustakaan dan dari instansi lainnya yang terkait.

**E. Instrumen Penelitian**

**Tabel 3.1**

**Tabel instrument penelitian**

No	Variabel	Defenisi variabel	Indikator	Skala pengukuran
1.	Disiplin Kerja	Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang akan dicapai.	1. Tujuan dan kemampuan 2. Teladan pimpinan 3. Balas jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi hukum 7. Ketegasan. (Hasibuan, 2012: 193)	Skala likert
2.	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebisingan, kebersihan dan lain-lain	1. Penerangan/cahaya ditempat kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Temperatur/suhu udara ditempat kerja 4. Kebisingan 5. Bau tidak sedap. (Nitisimon, 2008: 183).	Skala Likert
3.	Prestasi Kerja	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai dari seseorang	1. Hasil kerja 2. Pengetahuan pekerjaan	Skala likert

		dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	3. Inisiatif 4. Kecakapan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan absensi. (Hasibuan, 2012: 94).	
--	--	---	--	--

#### F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang penting dalam kegiatan penelitian. Hal ini bertujuan untuk mendapatkan data secara objektif dan akurat sesuai dengan keperluan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis berdasarkan acuan landasan teoritis, agar hasilnya berguna untuk hipotesis atau mengambil suatu keputusan. Teknik pengumpulan data dalam memperoleh informasi dari berbagai sumber, dilakukan dengan langkah sebagai berikut:

##### a. Kuesioner (daftar pertanyaan).

Teknik ini dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden. Pertanyaan-pertanyaan yang bersifat tertutup diukur dengan menggunakan skala interval 1-5, dari sangat setuju hingga sangat tidak setuju.

##### b. Observasi.

Observasi merupakan teknik analisis yang memiliki ciri-ciri pengumpulan data spesifik dibandingkan dengan teknik analisis yang lainnya yaitu wawancara dan kuisisioner.

Menurut Sugiono (2004: 145) teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja,

gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar. Teknik ini merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian.

### **G. Teknik Analisa Data**

#### 1. Uji Validitas.

Uji ini digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner. Suatu kuisioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, Ghozali (2005: 40).

#### 2. Uji Reliabilitas.

Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama.

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )  $> 0,6$ , Ghozali (2005: 42).

a. Uji asumsi klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yaitu:

1. Uji multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas, Ghazali (2005: 91). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasinya antara sesama variabel bebas lain sama dengan nol.

Dalam penelitian ini teknik untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)*, nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebasnya, Ghazali (2005: 69).

2. Uji normalitas.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti

garis normalnya, Ghozali (2005 : 72). Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### 3. Uji Autokorelasi

Ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi. *Pertama*, **Uji Durbin-Watson (DW Test)**. Uji ini hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu (*first orde autocorrelation*) dan mensyaratkan adanya intencept dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantar variabel penjelas, Singgih Santoso (2011). Hipotesis yang di uji adalah:

Ho:  $p = 0$  (baca: hipotesis nolnya adalah tidak ada autokorelasi)

Ha:  $p \neq 0$  (baca: hipotesesi alternatifnya adalah ad autokorelasi)

Keputusan ada tidaknya autokorelasi adalah: (1) Bila nilai DW berada diantara dU sampai dengan  $4 - dU$  maka koefesiein autokorelasi sama dengan nol. Artinya, tidak ada autokorelasi. (2) Bila nilai DW lebih kecil dari pada dL, koefesien autokolerasi lebih besar dari pada nol. Artinya ada autokorelasi positif. (3) Bila nilai DW terletak diantara dL dan dU, maka tidak dapat disimpulkan model ini memiliki gejala autokorelasi positif. (4) Bila nilai DW besar dari pada  $4-dL$ , koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol. Artinya ada autokorelasi

negatif.(5) Bila nilai DW terletak di antara  $4 - d_U$  dan  $4 - d_L$ , maka tidak dapat disimpulkan.

#### 4. Uji Heteroskedastisitas

Untuk Uji Heteroskedastisitas, seperti halnya uji Normalitas, cara yang sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya dengan melihat pada Scatter Plot dan dilihat apakah residual memiliki pola tertentu atau tidak. Cara ini menjadi fatal karena pengambilan keputusan apakah suatu model berbeda dari masalah heteroskedastisitas atau tidak hanya berpatok pada pengamatan gambar saja, tidak dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Banyak metode statistik yang dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu model bebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak, seperti misalnya Uji White, Uji Park, Uji Glejser, dan lain-lain. Modul ini akan memperkenalkan salah satu uji heteroskedastisitas yang mudah yang dapat diaplikasikan di SPSS, yaitu Uji Glejser. Uji Glejser secara umum dinotasikan sebagai berikut:

$$|e| = b_1 + b_2 X_2 + v$$

Keterangan:

$|e|$  = Nilai Absolut dari residual yang dihasilkan dari regresi model

$X_2$  = variabel penjelas

Bila variabel penjelas secara statistik signifikan mempengaruhi residual maka dapat dipastikan model ini memiliki masalah Heteroskedastisitas, Dwi Priyanto (2009).

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda.

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen, Ferdinand (2006: 45). Formula untuk regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Prestasi kerja
- $\alpha$  = Konstanta
- $X_1$  = Disiplin kerja
- $X_2$  = Lingkungan kerja
- $\beta$  = koefisien regresi
- e = error.

### 4. Uji Hipotesis

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *godness of fit*-nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien korelasi (R), koefisien deerminasi ( $R^2$ ), nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak), sebaliknya disebut tidak signifikan bila nilai uji statistiknya berbeda dalam daerah dimana  $H_0$  diterima, Imam Ghozali.

#### a. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variable

independen secara bersama-sama dengan variable dependen semakin kuat. Berikut adalah tabel pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi, Sugiyono (2014:242).

<b>Inteval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
0.40-0.599	Sedang
0.60-0799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

b. Koefesien Determinasi ( $R^2$ )

Koefesien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerngkan variasi variabel dependen. nilai koefesien determinasi adalah antara nol dan satu, Ghozali (2013: 97). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (disiplin dan lingkungan kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja) amat terbatas.

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel indpenden. Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

d. Uji Parsial ( Uji t )

Untuk menentukan koefesien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2005: 115). Signifikansi koefesien parsial ini memiliki distriusi t dengan derajat kebebasan  $n-k-1$ , dan signifikan pada  $\alpha = 0,005$ .



## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN**

#### ***A. Gambaran Umum Rumah Sakit***

##### **1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja**

Rumah sakit umum Bulukumba didirikan pertama kali pada tahun 1069 yang terletak di jalan Dr. Soetomo nomor 1 Bulukumba bergabung dengan kantor dinas kesehatan Kabupaten Bulukumba. Sesuai dengan tuntutan perkembangan kebutuhan Rumah Sakit Umum (RSU), kemudian dibangunlah Rumah Sakit Umum baru yang berlokasi di jl. Serikaya no. 17 di wilayah kecamatan Ujung Bulu Kabupaten Bulukumba diatas lahan seluas 5 ha, dengan luas bangunan 15.000 m<sup>2</sup>.

Pada tanggal 18 Maret 1987 seluruh pelayanan rawat inap dan rawat jalan dipindahkan di lokasi rumah sakit umum baru dan diresmikan penggunaannya oleh menteri kesehatan Republik Indonesia yang saat itu dijabat oleh Bapak Suwarjono Suryanigrat, dengan status rumah sakit tipe “D”. Pada tahun 1990, Rumah Sakit Umum Bulukumba ditinggalkan lagi kelasnya menjadi rumah sakit tipe “C” berdasarkan peraturan Daerah No. 1 tahun 2007, tanggal 17 Januari 2007 berganti nama menjadi RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja (Pahlawan Nasional Kabupaten Bulukumba) yang diresmikan oleh gubernur Sulawesi Selatan yang saat itu dijabat oleh Bapak H. M. Amin Syam.

Sejak Rumah Sakit Umum Daerah Bulukumba berdiri mulai tahun 1969 dengan nama Rumah Sakit Umum Bulukumba hingga tahun 2012 dengan nama

Rumah Sakit Umum Sulthan Daeng Radja Bulukumba telah beberapa kali mengalami pergantian direktur yang dimulai dari:

1. Tahun 1969 – 1983 : dr. H. Mudassir.
2. Tahun 1983 – 1987 : dr. MK. Effendi Pulungan.
3. Tahun 1987 – 1989 : dr. H. Haeruddin Panggara, Sp. A.
4. Tahun 1989 – 1993 : dr. H. AH. Simadiah, MHA.
5. Tahun 1993 – 1995 : dr. Hj. Nadia Hamid.
6. Tahun 1995 – 2006 : dr. H. Rusni Sufran, M. Kes.
7. Tahun 2006 – 2011 : dr. Hj. Andi Diamarni Gandhis, MARS.
8. Tahun 2011 - 2013 : dr. H. Abd.Gaffar, M. Epid.
9. Tahun 2013 - sekarang : dr. Hj. Wahyuni AS, MARS.

## **2. Visi Dan Misi Rumah Sakit**

### **a. Visi Rumah Sakit**

Visi rumah sakit adalah “menjadi Rumah Sakit rujukan yang berkualitas, profesional dan sejahtera”.

### **b. Misi Rumah Sakit**

1. Memberikan pelayanan cepat, tepat, aman, nyaman dan terjangkau oleh masyarakat sesuai standar pelayanan minimal.
2. Melayani sesuai dengan standar pelayanan yang dilandasi etika profesi.
3. Meningkatkan program pembangunan mutu pelayanan rumah sakit secara berkesinambungan.
4. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia rumah sakit melalui pendidikan dan pelatihan.

5. Mewujudkan kesejahteraan karyawan yang lebih baik.

## **B. Struktur, Tugas Pokok dan Fungsi Rumah Sakit**

### **1. Struktur Rumah Sakit**

Organisasi dan tata laksana Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba telah ditetapkan dalam peraturan daerah no. 5 tahun 2008 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bulukumba. Dalam peraturan daerah nomor 5 tahun 2008 telah ditetapkan kedudukan, tugas, pokok dan fungsi rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja adalah berbentuk lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung kepala daerah dibidang kesehatan dipimpin oleh seorang kepala dengan sebuah direktur yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada kepala melalui Sekretaris daerah.

### **2. Tugas Pokok**

RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja berfungsi melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi, terpadu dengan upaya rujukan, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

### **3. Fungsi Rumah Sakit**

RSUD. H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba berfungsi untuk:

- a. Menyelenggarakan pelayanan medis dan penunjang medis serta non medis.
- b. Menyelenggarakan pelayanan dan asuhan keperawatan dan pelayanan rujukan.

- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan serta penelitian dan pengembangan.
- d. Melaksanakan pelayanan teknis administrasi ketatausahaan serta pengelolaan keuangan.

**C. Formasi Pejabat Eselon Pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja.**

Berikut adalah formasi pejabat eselon pada Rumah Sakit Umum Daerah

H. Anadi Sulthan Daeng Radja Bulukumba sebagai berikut:

- a. Direktur
- b. Kepala Bagian Tata Usaha:
  - 1) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
  - 2) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Perencanaan.
  - 3) Kepala Sub Bagian Pelaporan dan Rekam Medis.
- c. Kepala Bidang Pelayanan Medis:
  - 1) Kepala Seksi Pelayanan Medis.
  - 2) Kepala Seksi Monitoring dan Evaluasi.
- d. Kepala Bidang Pelayanan Keperawatan:
  - 1) Kepala Seksi Keperawatan.
  - 2) Kepala Seksi Diklat dan PKMRS.
- e. Kepala Bidang Pelayanan Penunjang:
  - 1) Kepala Seksi Pelayanan Sarana Penunjang Medik.
  - 2) Kepala Seksi Pelayanan Sarana Penunjang Non Medik.

**D. Uraian Tugas Pejabat Eseon Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukmba.**

Berikut adalah uraian tugas pejabat eseon Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba sebagai berikut:

- a. Uraian tugas direktur
  1. Menyusun rencana kegiatan RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja.
  2. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksana kepada bawahan.
  3. Membantu dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan.
  4. Mengkoordinasi tugas kepada instansi terkait.
  5. Mengoreksi konsep naskah dinas hasil kerja bawahan, memaraf atau menandatangani sesuai dengan kewenangan.
  6. Memimpin dan mengkoordinasi segala penanggulangan kesehatan lingkup RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja.
  7. Mengkoordinir segala kegiatan bawahan termasuk urusan keuangan, administrasi dan kegiatan medis lainnya.
  8. Memberi tugas dan memonitor pelaksanaan tugas dengan memperhatikan wilayah tugas masing-masing dan mengadakan peninjauan setiap bulan untuk mengetahui fisik kerja yang sebenarnya, serta memberi petunjuk dan menetapkan ketentuan-ketentuan medis sesuai kebutuhan.
  9. Melapor hasil pelaksana tugas Bupati.
  10. Melaksanakan tugas-tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan.
- b. Uraian tugas kepala bagian tata usaha
  1. Menyusun rencana kegiatan bagian tata usaha RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja.

2. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.
  3. Memantau serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan
  4. Mengoreksi konsep naskah dinas hasil kerja bawahan, memaraf atau menandatangani sesuai dengan kewenangan.
  5. Merencanakan sarana dan tenaga administrasi kepada seluruh unit dilingkungan RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja.
  6. Mengkoordinir segala pelaksanaan kegiatan bawahan yang meliputi administrasi umum/pegawai, pelaksanaan rekam medi/pelapor dan perencana dan pengelolaan keuangan.
  7. Melakukan penilaian DP3 kepada para stafnya.
  8. Menghimpun bahan laporan dan menyusun laporan kegiatan RSUD dan menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas bagian umum.
  9. Melapor hasil pelaksanaan tugas kepada direktur dan melaksanakan tugas kedinasan lain yang diperintahkan oleh atasan.
- c. Uraian tugas pelayanan medis
1. Menyusun rencana kegiatan bidang pelayanan medis RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja.
  2. Mendistribusikan tugas dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan.
  3. Memantau serta mengevaluasi pelaksanaan tugas dan kegiatan bawahan.
  4. Mengoreksi konsep naskah dinas hasil kerja bawahan, memaraf atau menandatangani sesuai dengan kewenangan.

5. Merencanakan sarana dan tenaga medis yang dibutuhkan dan mengatur pengendalian jalannya organisasi dan administrasi pelayanan RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja.
  6. Mengendalikan pelaksanaan ketentuan-ketentuan pelayananan lingkup RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja.
  7. Memberikan petunjuk dan penilaian kepada staf pelayanan medis demi memelihara mutu pelayanan dan mengadakan kunjungan keliling secara berkala keinstansi-instansi pelayanan medis.
  8. Mengusahakan kelengkapan alat-alat keperluan pelayanan medis.
  9. Melakukan penilaian DP3 para staf medis.
  10. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada direktur dan melaksanakan tugas kedinasan yang diperintahkan atasan.
- d. Uraian tugas kepala bidang pelayanan keperawatan
1. Menyusun rencana kegiatan bidang pelayanan keperawatan di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja.
  2. Mendistribusikan dan memberi petunjuk pelaksanaan tugas kepada bawahan serta memantau dan mengevaluasi pelaksanaan tugas bawahan.
  3. Merencanakan tenaga dan jenis tenaga keperawatan dan pembinaan dan pengembangan karier para tenaga keperawatan.
  4. Berperan serta dalam proses penyusunan kebijakan rumah sakit dalam bidang keperawatan.
  5. Bekerjasama dengan bidang terkait dalam menyusun rencana kebutuhan sarana dan peralatan keperawatan.

6. Memberikan bimbingan kepadabawahan dan seuruh petugas dalam bidang keperawatan.
7. Bekerjasama dengan satuan tugas terkait dalam menyelenggarakan program diklat pegawai RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja.
8. Melaksanakan koordinasi pada unit terkait dalam program penyuluhan kesehatan masyarakat rumah sakit dan promosi kesehatan.
9. Memelihara hubungan yang baik dengan institusi pendidikan kesehatan dalam rangka kelancara proses belajar mengajar bagi peserta didik yang praktek klinik di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja.
10. Melakukan penilaian PD3 pada staf tenaga keperawatan.
11. Melaporkan hasil pelaksanaan tugas kepada direktur dan melaksanakan tugas kedinasan yang diperintahkan atasan.

## **E. Hasil Penelitian**

### **1. Karakteristik responden**

Penelitian ini menguraikan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sultahan Daeng Radja. Dalam penelitian ini hanya mengambil pegawai negeri sipil (PNS) sebanyak 172 pegawai.

Karakteristik responden berguna untuk menguraikan deskripsi identitas responden menurut sampel penelitian yang ditetapkan. Salah satu tujuan dengan karakteristik responden adalah memberikan gambaran objek yang menjadi sampel

dalam penelitian ini. Karakteristik responden dalam penelitian ini kemudian dikelompokkan menurut jenis kelamin, usia, masa kerja, pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini:

**a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Pengajian data responden berdasarkan jenis kelamin pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba dapat dilihat pada tabel 4. 1 sebagai berikut:

**Tabel 4. 1**  
**Jenis kelamin responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase %</b>
Jenis kelamin		
Laki-laki	53	30, 8 %
Perempuan	119	69, 2%
Jumlah	172	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa dari 172 responden, yang sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu 119 responden atau 69, 2% dan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 53 responden atau 30, 8%. Responden yang berjenis kelamin wanita lebih banyak di banding responden pria, hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin wanita sebagai proporsi yang lebih besar dibanding pegawai pria yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja kabupaten Bulukumba.

Ada yang mengemukakan pendapat bahwa ada perbedaan antara pria dan wanita yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi ada juga yang berpendapat bahwa ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar. Menurut Rivai dan deddy mulyadi (2013: 231-232) dalam hal ini diasumikan bahwa tidak ada perbedaan yang berarti dalam hal produktivitas antara pria dan wanita.

#### b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Penyajian data responden berdasarkan usia pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba sebagai berikut:

**Tabel 4. 2**  
**Umur responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase %</b>
Umur		
21-30	8	4, 65%
31-40	52	30, 23%
41-45	76	44, 19%
>46	36	20, 93%
Jumlah	172	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Dari tabel 4. 2 diatas berdasarkan usia, responden yang berumur 41-45 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 76 responden atau 44, 19% urutan kedua adalah 31-40 tahun sebanyak 52 responden atau 30, 23%,

sedangkan umur >46 tahun yaitu 36 responden atau 20,93% dan yang paling sedikit yaitu berumur 21-30 responden atau 4, 65%.

**c. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja**

Penyajian responden berdasarkan masa kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten bulukumba dapat di lihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 3**  
**Masa Kerja Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Presentase %</b>
Masa Kerja		
<5 tahun	21	12,20%
6-10 tahun	97	56,39%
11-20 tahun	37	21,53%
>21 tahun	17	9,88%
Jumlah	172	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Robbins (2007) menjelaskan bahwa, beberapa bukti terbaru menunjukkan adanya hubungan positif antara masa kerja dan kinerja. Masa kerja yang semakin lama akan mempengaruhi kualitas kerja yang berujung pada perbaikan kinerja seorang pegawai Hardikriyawan (2014). Secara konsisten ditemukan bahwa masa kerja berhubungan negatif dengan keluar masuknya karyawan dan telah ditemukan sebagai salah satu peramal tunggal paling baik tentang keluar masuknya karyawan, Fahmi (2013: 39).

Tabel 4.3 menunjukkan responden yang paling dominan adalah karyawan yang bekerja antara 6 sampai 10 tahun yaitu terdiri dari 97 orang atau 56,39% dan yang paling sedikit yaitu karyawan yang bekerja pada masa kerja antara >21 tahun yang berjumlah 17 orang atau 9,88%.

**d. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**

Penyajian responden berdasarkan Pendidikan terakhir pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. 4**

**Pendidikan Terakhir Responden**

Keterangan	Jumlah responden	Presentase %
Pendidikan terakhir		
SD	1	0,58%
SMP	3	1,75%
SMA	12	6,98%
D1	0	0%
D3	58	33,72%
S1	87	50,58%
S2	11	6,39%
Jumlah	172	100%

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

Berdasarkan penelitian Desak Ketut Ratna Dewi adanya pengaruh bahwa tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja

pegawai, tingkat pendidikan yang tinggi dari seorang pegawai akan mempengaruhi kemampuannya dalam mencapai kinerja secara optimal, yang mana pendidikan didalam organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan kearah yang seseorang, diharapkan sumber daya manusianya semakin bagus.

## **2. Deskripsi data penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 172 responden pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba melalui penyebaran kuesioner, untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

### **a. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja**

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4.5 di bawah menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju pada variabel disiplin kerja pegawai. Hal ini terjadi pada seluruh butir pernyataan dimana sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju.

Variabel pada disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 7 indikator yang dibagi menjadi 10 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel disiplin kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di jelaskan pada tabel 4. 5 sebagai berikut:

**Tabel 4.5****Tanggapan Responden Mengenai disiplin kerja**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X1.1	50	122	-	-	-	172
2	X1.2	45	119	8	-	-	172
3	X1.3	72	100	-	-	-	172
4	X1.4	56	108	8	-	-	172
5	X1.5	81	87	4	-	-	172
6	X1.6	39	121	12	-	-	172
7	X1.7	42	114	8	8	-	172
8	X1.8	38	118	8	8	-	172
9	X1.9	35	121	8	8	-	172
10	X1.10	29	123	20	-	-	172

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

b. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4. 6 dibawah menunjukkan bahwa sebagian besar menjawab pernyataan setuju, pada setiap butir pertanyaan, diurutan kedua responden menjawab pernyataan sangat setuju dan di urutan ketiga responden menjawab pernyataan ragu.

Variabel lingkungan kerja diukur melalui 7 indikator yang dibagi menjadi 10 pernyataan. Hasil jawaban variabel disiplin kerja yang dilakukan pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba dijelaskan pada tabel 4.6 sebagai berikut:

**Tabel 4.6****Tanggapan Responden Mengenai lingkungan kerja**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	X1.1	57	115	-	-	-	172
2	X1.2	53	106	13	-	-	172
3	X1.3	57	115	-	-	-	172
4	X1.4	40	119	13	-	-	172

5	X1.5	71	90	11	-	-	172
6	X1.6	72	89	11	-	-	172
7	X1.7	37	122	-	13	-	172
8	X1.8	59	100	-	13	-	172
9	X1.9	63	96	-	13	-	172
10	X1.10	93	106	27	-	-	172

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

c. Deskripsi Variabel Prestasi Kerja Pegawai

Tanggapan responden sebagaimana pada Tabel 4. 7 dibawah menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian tersebut memberikan tanggapan setuju pada variabel prestasi kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Dan diurutkan kedua tanggapan responden adalah sangat setuju.

Variabel pada disiplin kerja pada penelitian ini diukur melalui 7 indikator yang dibagi menjadi 10 pernyataan. Hasil dari jawaban variabel disiplin kerja pegawai pada rumah sakit umum daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba di jelaskan pada tabel 4.7 sebagai berikut:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
ALAUDDIN  
Tabel 4.7

**Tanggapan Responden Mengenai Prestasi kerja**

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	RG	TS	STS	
1	Y.1	37	133	2	-	-	172
2	Y.2	28	143	1	-	-	172
3	Y.3	49	108	14	1	-	172
4	Y.4	51	121	-	-	-	172
5	Y.5	60	101	11	-	-	172
6	Y.6	49	111	12	-	-	172
7	Y.7	64	106	2	-	-	172
8	Y.8	53	119	-	-	-	172
9	Y.9	68	104	-	-	-	172

10	Y.10	44	127	1	-	-	172
11	Y.11	69	102	1	-	-	172
12	Y.12	46	126	-	-	-	172

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

### 3. Analisis Data

#### a. Pengujian Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah, Suharsimi (2013: 168). Untuk mengetahui instrumen penelitian mampu mencerminkan isi sesuai hal dan sifat yang diukur, artinya, setiap butir instrumen telah benar-benar menggambarkan keseluruhan isi atau sifat bangun konsep yang menjadi dasar penyusunan instrumen. Untuk pengujian ini digunakan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Kriteria dalam pengujian ini jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka pernyataan valid dan  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka pernyataan tidak valid.

##### 1) Disiplin Kerja

Tabel Tabel 4. 8 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel disiplin kerja yang diteliti.

Tabel 4.8

## Hasil Pengujian Validitas disiplin kerja (X1)

NO	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	X1.1	0,610	0,159	Valid
2	X1.2	0,756	0,159	Valid
3	X1.3	0,632	0,159	Valid
4	X1.4	0,740	0,159	Valid
5	X1.5	0,190	0,159	Valid
6	X1.6	0,174	0,159	Valid
7	X1.7	0,795	0,159	Valid
8	X1.8	0,773	0,159	Valid
9	X1.9	0,731	0,159	Valid
10	X1.10	0,681	0,159	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

## 2) Lingkungan Kerja

Tabel 4. 9 menunjukkan seluruh instrument valid untuk digunakan sebagai instrumen atau pernyataan untuk mengukur variabel lingkungan kerja yang diteliti pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.

Tabel 4.9

## Hasil Pengujian Validitas Lingkungan kerja (X2)

NO	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	X2.1	0,514	0,159	Valid
2	X2.2	0,755	0,159	Valid
3	X2.3	0,514	0,159	Valid
4	X2.4	0,731	0,159	Valid
5	X2.5	0,181	0,159	Valid
6	X2.6	0,185	0,159	Valid
7	X2.7	0,706	0,159	Valid
8	X2.8	0,852	0,159	Valid
9	X2.9	0,842	0,159	Valid
10	X2.10	0,513	0,159	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

## 3) Prestasi Kerja

Tabel 4.10 menunjukkan seluruh instrumen valid untuk digunakan sebagai instrument atau pernyataan untuk mengukur variabel prestasi kerja yang akan diteliti.

Tabel 4.10

## Hasil Pengujian Validitas Prestasi kerja

NO	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	KETERANGAN
1	Y.1	0,601	0,159	Valid
2	Y.2	0,367	0,159	Valid
3	Y.3	0,625	0,159	Valid
4	Y.4	0,717	0,159	Valid
5	Y.5	0,631	0,159	Valid
6	Y.6	0,779	0,159	Valid
7	Y.7	0,561	0,159	Valid
8	Y.8	0,675	0,159	Valid
9	Y.9	0,563	0,159	Valid
10	Y.10	0,442	0,159	Valid
11	Y.11	0,244	0,159	Valid
12	Y.12	0,231	0,159	Valid

Sumber: data primer yang diolah, 2016

### b. Pengujian Realibilitas

Uji realibilitas adalah uji untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu.

Pengukuran realibilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara One Shot atau sekali pengukuran saja. Disini pengukuran hanya sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pernyataan lain atau mengukur realibilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu variabel dikatakan realibel jika nilai cronbach

Alpha > 0,6, Ghozali (2005: 42). Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diringkas pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.11**

**Hasil Pengujian Realibilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Disiplin Kerja (X1)	0,816	10
Lingkungan Kerja (X2)	0,791	10
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0,781	12

*Sumber: data primer yang diolah, 2016*

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel dinyatakan realibel karena telah melewati batas koefisien realibilitas sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**c. Uji asumsi klasik**

1) Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (Ghozali, 2015: 103). Dalam penelitian ini untuk mendeteksi ada tidaknya multikolenirietas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan Variance Inflation Factor (VIF), nilai *tolerance* yang besarnya diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 menunjukkan bahwa tidak ada multikolinieritas diantara variable bebas (Ghozali,2015:104). Hasil uji multikolinieritas dapat ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil uji multikolinieritas**

Model			Collinearity Statistics	
			Tolerance	VIF
1		(Constant)		
		DISIPLIN KERJA	.972	1.029
		LINGKUNGAN KERJA	.972	1.029

Sumber: lampiran spss, 2016

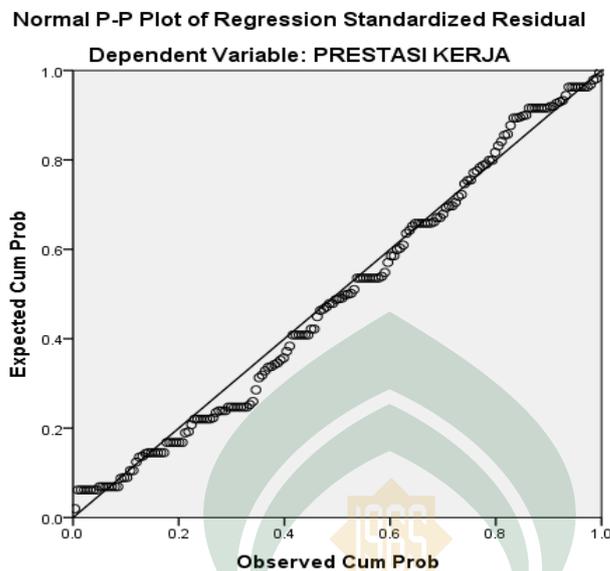
Tabel 4.12 terlihat bahwa hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10, dan nilai Tolerance semua variabel bebas lebih dari 0.1 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas.

## 2) Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Kita dapat melihatnya dari *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dengan distribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya Ghozali (2015 :155-156).

Gambar 4.1

## Hasil uji normalitas



Sumber: Lampiran SPSS, 2016

## 3) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan uji *Durbin-Watson*. Uji *Durbin-Watson* hanya digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan adanya *intercept* (konstanta) dalam model regresi dan tidak ada variabel lagi diantara variabel independen, Imam Ghosali (2007: 96).

**Tabel 4.13**  
**Hasil uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.423 <sup>a</sup>	.179	.169	2.911	1.437
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA					

Sumber: Lampiran SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1.437 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 172 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2), maka ditabel durbin Watson adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.14**

**Tabel Durbin Watson**

N	K=2	
	DL	DU
12	0,8122	1,5794
-	-	-
172	1.7271	1.7741

Sumber: Tabel Durbin Watson

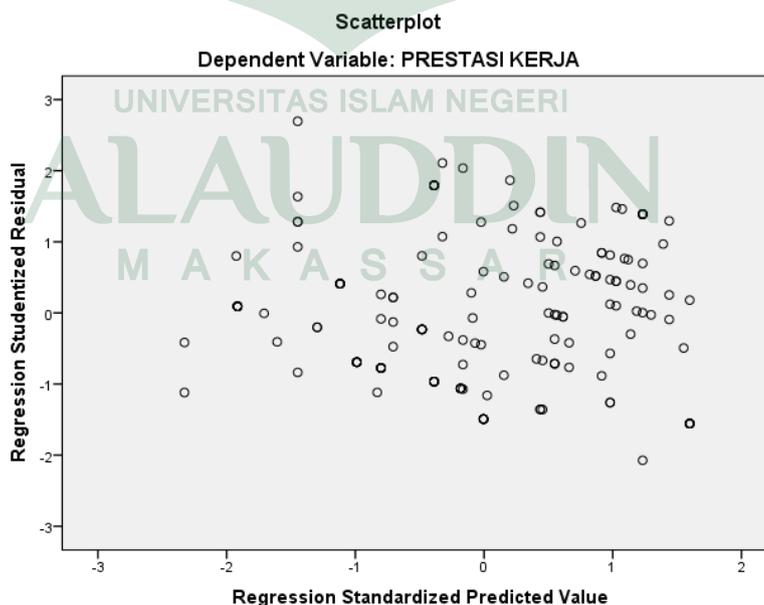
Berdasarkan tabel diatas nilai 0 (nol) < dari DW 1.437 dan nilai DW < dari DL 0 < 1.437 < 1.7271. Maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif (berdasarkan tabel keputusan) atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi.

#### 4) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan menggunakan gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola, V. Wiratna Sujarweni (2008: 180).

**Gambar 4.2**

Grafik Scatterplot



Sumber: Lampiran SPSS, 2016

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan, titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

#### **d. Analisis Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial dan secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat. Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolenieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya membuktikan bahwa penelitian ini sudah dianggap baik.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel terikat Prestasi kerja Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba, bila nilai variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik turunkan. Hasil dari SPSS yang digunakan sebagai alat analisis maka hasil regresi berganda adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.15**  
**Hasil pengujian regresi**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.505	3.443		8.859	.000
	DISIPLIN KERJA	.278	.065	.304	4.295	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.215	.061	.248	3.511	.001

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Dari tabel diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 30.505 + 0.278 X_1 + 0.215 X_2$$

Keterangan:

Y = Prestasi kerja Rumah Sakit Umum H. Andi Sulthan Daeng Radja

X<sub>1</sub> = Disiplin kerja

X<sub>2</sub> = Lingkungan kerja

Hasil dari tabe 4. 5 diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan diatas sebesar 30.505 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X<sub>1</sub> (Disiplin kerja), X<sub>2</sub> (Lingkungan kerja) konstan atau X=0, maka prestasi sebesar 30.505.
- X<sub>1</sub> (Disiplin kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0.278). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor disiplin kerja sebesar 1% terhadap

perusahaan maka prestasi pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0.278 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

- c) X2 (Lingkunagn kerja) menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,215). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan faktor lingkungan kerja sebesar sebesar 1% terhadap perusahaan maka prestasi pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,215 dengan asumsi variabel independen yang lain diaggap konstan.

#### e. Uji Hipotesis

##### 1. Koefesien korelasi (R)

Analisa korelasi (R) digunakan untuk mencari arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, baik hubungan yang bersifat simetris, kausal dan *reciprocal*.. Nilai koefisien korelasi untuk variabel disiplin dan lingkungan kerja dapat ditunjukkan pada tabel berikut yaitu:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

**Tabel 4.16**  
**Korelasi Variabel**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.423 <sup>a</sup>	.179	.169	2.911	1.437
a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA					
b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA					

Sumber: Data primer yang diolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi adalah sebesar 0.423. Sehingga dapat dinyatakan terdapat hubungan yang positif antara variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi pegawai yang dikategorikan sedang. Adapun pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2013) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.17**

**Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi**

Inteval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00-0.199	Sangat Rendah
0.20-0.399	Rendah
<b>0.40-0.599</b>	<b>Sedang</b>
0.60-0.799	Kuat
0.80-1.000	Sangat Kuat

2. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Berdasarkan Tabel 4.16 besarnya adjusted  $R^2$  adalah 0.169, hal ini berarti 16.9% variabel prestasi kerja pegawai dapat dijelaskan dari kedua variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 16.9\% = 83.1\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model. Adapun beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba diantaranya motivasi kerja, kecerdasan, kompensasi, stres kerja, promosi jabatan, pelatihan dan pendidikan.

### 3. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.934	2	155.967	18.409	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1431.834	169	8.472	-	-
	Total	1743.767	171	-	-	-
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA						

Sumber: lampiran SPSS, 2016

Dari uji ANOVA atau uji F didapat nilai F hitung sebesar 18.409 nilai lebih besar dari F tabel yaitu 3,05 atau  $F_{hitung} 18.409 > F_{tabel} 3,05$  dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja atau dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

### 4. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja (independen) secara individual dalam

menerangkan variabel prestasi kerja (dependen). Hasil uji t dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.19**

**Hasil Uji t**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.505	3.443		8.859	.000
	DISIPLIN KERJA	.278	.065	.304	4.295	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.215	.061	.248	3.511	.001
a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA						

Sumber: lampiran SPSS, 2016

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (4.295) > (1.653) atau  $\text{sig } \alpha$  0.000 < 0.05 berarti variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.
- b. Variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  (3.511) > (1.653) atau  $\text{sig } \alpha$  0.001 < 0.05 berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

## **F. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat secara simultan keseluruhan variabel dependen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah

H.Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Penjelasan mengenai masing masing variabel sebagai berikut:

**1. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap prestasi kerja pegawai.**

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 18.409 nilai ini lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu 3.05 atau  $F_{hitung} 18.409 > F_{tabel} 3.05$  dengan probabilitas 0.000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0.05 maka disiplin kerja dan lingkungan kerja saecara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini dirasakan pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba memiliki tujuan dan kemampuan dalam organisasi, dan pegawai mengerti akan adanya keteladanan pimpinan dalam pelaksanaan pekerjaan. Adapun yang yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai suatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kelompok, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaraan pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini sejalan dengan penelitian Wilman Yongaswara Apandi (2002) Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk. Cabang Balige bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Balige.

## **2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi pegawai**

Berdasarkan hasil uji t, disiplin kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $4.295 > 1,653$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0.00 < 0.05$ ), berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba disiplin merupakan perilaku kerja pegawai, disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Didukung oleh teori yang menyatakan bahwa mendorong pegawai untuk terus meningkatkan keterampilan teknis mereka dan keahlian profesional, setiap orang mendapatkan suatu penguasaan yang semakin besar atas pekerjaan mereka dan belajar untuk memperluas kemampuan, Hasibuan (2012: 196). Hal ini sejalan dengan penelitian Evra Flora (2007) pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Medan Putri Hijau bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Medan Putri Hijau.

### **3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai**

Berdasarkan hasil uji t, lingkungan kerja menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3.511 > 1,653$ ), atau  $sig < \alpha$  ( $0.00 < 0.05$ ), berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba lingkungan kerja yang diterapkan sudah baik dilihat dari hubungan terhadap sesama rekan kerja didalam melaksanakan pekerjaan. Didukung oleh teori (Nitisemito, 2008: 183) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya kebersihan, musik, dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan penelitian T Nur Haidah (2010) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara bahwa hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara.

### **4. Variabel bebas yang dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai variabel disiplin kerja 4.295, sedangkan lingkungan kerja 3.511. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba lebih dominan dibandingkan dengan

lingkungan kerja. Dilihat dari pegawai mengerti akan tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi, selain itu adanya pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan evaluasi kerja, dan diberlakukannya sanksi hukuman dalam organisasi sehingga pegawai patuh dan taat dalam peraturan yang ada.



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian adalah:

1. Kedua variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba maka hipotesis pertama diterima. Analisis data dengan menggunakan analisis linier berganda, menghasilkan nilai F sebesar 18,409 ini menunjukkan persentase nilai yang sangat besar bagi prestasi kerja pegawai.
2. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 21 diperoleh t hitung > dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai.

3. Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil Pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 21 diperoleh  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.
4. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulumba lebih dominan dibandingkan dengan Lingkungan kerja. Dilihat dari pegawai mengerti akan tujuan dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan di dalam organisasi, selain itu adanya pengawasan pimpinan dalam pelaksanaan evaluasi kerja, dan diberlakukannya sanksi hukum dalam rumah sakit sehingga pegawai patuh dan taat dalam peraturan yang ada.

#### **B. Saran**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten bulukumba. Secara persial Disiplin berpengaruh positif terhadap Prestasi kerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai dan secara persial yang berpengaruh paling dominan dominan adalah disiplin kerja. Sehingga penelitian ini memberikan saran:

1. Disiplin kerja pegawai diharapkan adanya peningkatan dalam rumah sakit karena dengan ditingkatnya disiplin pegawai akan lebih mengetahui kejelasan dan kemampuan dalam menjalankan suatu pekerjaan.
2. Lingkungan kerja pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba diperlukan adanya pemerhatian kebersihan dan pemerhatian ruang kerja agar tugas yang diberikan pegawai dikerjakan dengan baik.
3. Pegawai diharapkan memiliki pencapaian prestasi kerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.
4. Pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap organisasi agar dapat meningkatkan kemampuan individu setiap pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma`ruf, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Aswaja Pressindo: Yogyakarta, 2015.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, cetakan kesepuluh*. PT Remaja Rosda Karya: Bandung: 2011.
- Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Studi Kasus, Madrasah Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Kajen, Margooso Pati*. Jurnal Sekolah Tinggi Agama Islam Mathalu Ul Falah 2012.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian: suatu pendekatan praktik* (cetakan ke-15). Jakarta: Rineka, 2013.
- Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS 23 (edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Diponegoro, 2015.
- Departemen Agama Republik Indonesia *Al-Qur'an Dan Terjemahannya*, Duta ilmu: Surabaya, 2007.
- Darma Agus, *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Raja 6, Grafindo Persada, 2001.
- Darsono p, Tjatjuk Siswandoko, *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Nusantara Consulting: Jakarta, 2011.
- Edy sutrisna, *manajemen sumber daya manusia* (jakarta: kencana media group), 2012.
- Fahmi Irham, *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi, Dan Kasus*. Cetakan Kesatu, Alfabeta: Bandung, 2013.
- Ghozali Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate IBM SPSS 23* (Semarang: BP Universitas Diponegoro, 2015).
- Holil, Muhammmad Dan Sriyanto, *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi kasus pelayanan pajak BUMN,2011)*.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi, Cetakan Keenam Belas*, PT.Bumi Aksara: Jakarta, 2012.

- Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Intan Ratna Maharani dan Siti Rahmawati *Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kab. Ciamis* 2010.
- Ketut, Desak Ratna Dewi dan Wayan I Surendra, *Pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap kinerja karyawan* (2005).
- Kementrian Agama RI, *Al-Qur'an tajwid dan terjemahannya*, Bandung, 2010.
- Mangkunegara Aa Prabu, *Sumber Daya Manusia*, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2011.
- Musa Hubeis, Mukhamad Najib, *Manajemen Strategik Dalam Pengembangan Daya Saing Organisasi*, PT Elex Media Komputindo, Gramedia Jakarta: 2014.
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management*. Jakarta Salemba Empat, 2006
- Mutmainnah, sri, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa Medan*, Jurnal Plans, 2008.
- Nitisemito, Alex, *Manajemen peronalia*. Erlangga, Jakarta: 1992.
- Nurrulloh Mohammad, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provisnsi Kalimantan Timur*. Jurnal Fakultas Ekonomi 2004.
- Ova Nuracto sofiati, *pengaruh disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Study Kasus Pada Balai Pengembangan Perluasaan Kerja Lembang*, 2015.
- Padil Abbas, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1*. Alauddin University Press, Makassar, 2004.
- R. Wayne Mondy, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke Sepuluh Jilid I*, Erlangga: Jakarta, 2008.
- Sugiyono, *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (Mixed Methods)*, 2013.

Sutrisno Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group: Jakarta, 2012.

Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods*. Cetakan Keempat, Alfabeta: Bandung, 2013.

Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Ed.2-10; Jakarta: Rajawali Pers, 2013)

Wibowo, *Manajemen Kinerja* Jakarta: Rajawali 2014.



# LAMPIRAN



## KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH KABUPATEN BULUKUMBA.

#### Informasi Umum

Nama (boleh tidak diisi) :.....

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan

Umur :..... Tahun

Pendidikan terakhir : SMA/SMK/D1/D3/S1/S2/S3

Lama bekerja :.....

Status pegawai : Tetap/Honorer

#### Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Mohon terlebih dahulu Bapak/Ibu/Saudar (i) membaca pernyataan dengan cermat sebelum mengisi.
2. Daftar pernyataan di bawah ini hanya semata-mata data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
3. Berilah tanda (√) yang menjadi jawaban pilihan Bapak/Ibu/Saudara (i) disalah satu nomor yang tersedia.
4. Jawaban terdiri dari: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS).

## PRESTASI KERJA PEGAWAI

### Daftar Pernyataan

No	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
	<b>HASIL KERJA:</b>					
1.	Pekerjaan yang saya kerjakan hasilnya sesuai dengan standar kerja					
2.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat					
	<b>PENGETAHUAN PEKERJAAN:</b>					
3.	Saya mengetahui pekerjaan yang anda kerjakan					
4.	Saya dapat menguasai bidang pekerjaan yang diberikan					
	<b>INISIATIF</b>					
5.	Saya memiliki inisiatif tinggi dalam menjalankan tugas					
6.	Saya dapat mengatasi masalah yang sering timbul dalam pekerjaan					
	<b>KECAKAPAN MENTAL</b>					
7.	Saya bersedia memperbaiki kesalahan kerja tanpa diperintah oleh atasan					
8.	Saya mampu melaksanakan pekerjaan berdasarkan instruksi dari atasan					
	<b>SIKAP</b>					
9.	Saya sangat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan					
10.	Saya selalu melakukan kerja sama yang erat dengan rekan kerja					
	<b>DISIPLIN WAKTU DAN ABSENSI</b>					
11.	Saya selalu datang ke kantor tepat waktu					
12.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas sesuai batasan waktu yang ditentukan					

### M DISIPLIN KERJA S A R

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
	<b>TUJUAN DAN KEMAMPUAN</b>					
13.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya telah sesuai dengan kemampuan saya					
14.	Ada kejelasan tujuan(pekerjaan) yang membuat saya mengerti melakukan pekerjaan					
	<b>TELADAN PIMPINAN</b>					
15.	Pemimpin saya sudah dapat memberikan contoh yang baik					
16.	Pimpinan saya dapat dijadikan contoh dalam bekerja					

	<b>BALAS JASA</b>					
17.	Balas jasa yang diberikan kepada saya telah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
	<b>KEADILAN</b>					
18.	Dalam pembagian tugas saya tidak dibeda-bedakan dengan pegawai lain					
	<b>WASKAT</b>					
19.	Pimpinan melakukan evaluasi kerja pada setiap pegawai					
20.	Pimpinan perusahaan saya rutin dalam melakukan pengawasan					
	<b>SANKSI HUKUM</b>					
21.	Saya menerima sanksi jika melanggar peraturan					
	<b>KETEGASAN</b>					
22.	Pimpinan saya bersikap tegas terhadap semua pegawai					

### LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	RG	TS	STS
	<b>TEMPERATUR/SUHU UDARA</b>					
23.	Temperatur/suhu ditempat kerja saya tidak mempengaruhi suhu tubuh saya					
24.	Saya dapat beradaptasi dengan temperatur/suhu ditempat kerja saya					
	<b>HUBUNGAN DENGAN REKAN KERJA</b>					
25.	Hubungan antara unit kerja perusahaan ini berjalan dengan harmonis					
26.	Para pegawai saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi					
	<b>PENERANGAN</b>					
27.	Pencahayaannya ditempat kerja saya tidak menyilaukan					
28.	Pencahayaannya ditempat kerja saya sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan					
	<b>KEBISINGAN</b>					
29.	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan					
30.	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan					
	<b>BAU TIDAK SEDAP</b>					
31.	Tempat kerja saya tidak terdapat bau-bauan yang tidak sedap					
32.	Terdapat pengharum ruangan ditempat kerja saya.					



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

PRESTASI KERJA Y													DISIPLIN KERJA X1										LINGKUNGAN KERJA X2												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	SUM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SUM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	SUM
1	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	54	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	55	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	43
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	52	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	46
6	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	
7	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	53	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	45
8	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	54	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	45
9	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	54	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	43
10	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	54	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	45
11	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	53	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	45
12	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	46	
13	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	52	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47
14	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	53	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	42
15	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	55	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	43
17	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	54	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
18	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	55	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
19	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	52	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
20	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	51	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
21	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	53	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	45
22	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	51	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
23	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
24	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	46	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
25	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	54	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	45	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
26	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	53	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	44	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	42
27	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	53	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	46
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	50	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	43	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	44
29	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	55	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	41
30	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	55	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	46	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
31	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	53	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
32	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	56	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	46	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42



67	4	5	2	5	5	5	3	5	5	5	5	5	54	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	
68	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	51	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	
69	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	4	52	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45	
70	4	4	3	5	5	4	3	5	4	4	4	5	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	
71	3	3	4	4	4	3	4	5	5	3	3	4	45	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	
72	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
73	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	50	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	
74	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
75	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
77	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	
78	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	49	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	
79	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	47	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45	
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	
81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
83	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
85	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
86	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
87	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	
88	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	
89	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	47	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	36	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45	
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	
91	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	43	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
93	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	51	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	42	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	38	
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
95	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	45	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
96	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	56	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
97	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	57	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	45	
98	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	49	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	44	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	46	
99	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	47	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	46	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45	
100	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44	





169	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	45	
170	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	36	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	44
171	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	
172	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	3	4	3	5	5	2	2	2	3	33	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
 M A K A S S A R

**Reliability Statistics**

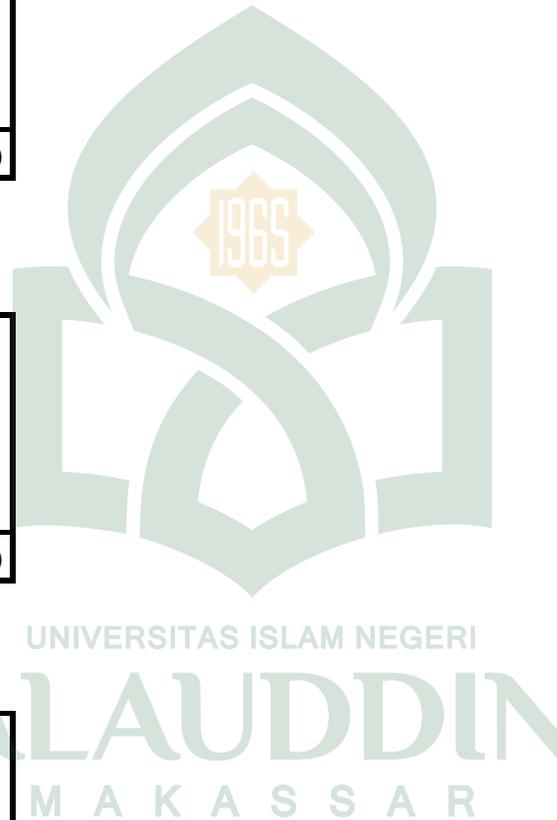
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.816	.812	10

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.791	.783	10

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.781	.776	12





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R



	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson	-.021	-.083	.016	-.032	.163*	1	-.079	.030	.005	.159*	.174*
	Correlation											
X1_6	Sig. (2-tailed)	.786	.279	.837	.681	.033		.304	.695	.952	.037	.023
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson	.315**	.551**	.457**	.565**	.093	-.079	1	.606**	.620**	.562**	.795**
	Correlation											
X1_7	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.223	.304		.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson	.363**	.578**	.337**	.531**	-.181*	.030	.606**	1	.729**	.545**	.773**
	Correlation											
X1_8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.018	.695	.000		.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson	.269**	.512**	.258**	.586**	-.227**	.005	.620**	.729**	1	.490**	.731**
	Correlation											
X1_9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.003	.952	.000	.000		.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson	.202**	.493**	.271**	.393**	-.021	.159*	.562**	.545**	.490**	1	.681**
	Correlation											
X1_1	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.000	.000	.787	.037	.000	.000	.000		.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
TOT	Pearson	.610**	.756**	.632**	.740**	.190*	.174*	.795**	.773**	.731**	.681**	1
AL_	Correlation											
X1	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.013	.023	.000	.000	.000	.000	

N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

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

Validitas X2

		Correlations										
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.339**	1.000**	.558**	-.122	-.129	.092	.381**	.372**	-.080	.514**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.111	.093	.228	.000	.000	.298	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
X2_2	Pearson Correlation	.339**	1	.339**	.698**	-.135	-.139	.444**	.809**	.647**	.349**	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.077	.069	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
X2_3	Pearson Correlation	1.000**	.339**	1	.558**	.122	-.129	.092	.381**	.372**	-.080	.514**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.111	.093	.228	.000	.000	.298	.000

	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson Correlation	.558**	.698**	.558**	1	-.264**	-.266**	.477**	.697**	.736**	.126	.731**
X2_4	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.099	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson Correlation	-.122	-.135	-.122	-.264**	1	.992**	-.093	-.144	-.123	.140	.181*
X2_5	Sig. (2-tailed)	.111	.077	.111	.000	.000	.000	.224	.060	.109	.068	.017
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson Correlation	-.129	-.139	-.129	-.266**	.992**	1	-.080	-.134	-.113	.138	.185*
X2_6	Sig. (2-tailed)	.093	.069	.093	.000	.000	.296	.081	.142	.070	.015	
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson Correlation	.092	.444**	.092	.477**	-.093	-.080	1	.644**	.757**	.464**	.706**
X2_7	Sig. (2-tailed)	.228	.000	.228	.000	.224	.296	.000	.000	.000	.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson Correlation	.381**	.809**	.381**	.697**	-.144	-.134	.644**	1	.764**	.420**	.852**
X2_8	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.060	.081	.000	.000	.000	.000	.000

	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson Correlation	.372**	.647**	.372**	.736**	-.123	-.113	.757**	.764**	1	.316**	.842**
X2_9	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.109	.142	.000	.000		.000	.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson Correlation	-.080	.349**	-.080	.126	.140	.138	.464**	.420**	.316**	1	.513**
X2_10	Sig. (2-tailed)	.298	.000	.298	.099	.068	.070	.000	.000	.000		.000
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
	Pearson Correlation	.514**	.755**	.514**	.731**	.181*	.185*	.706**	.852**	.842**	.513**	1
TOTAL_X2	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.017	.015	.000	.000	.000	.000	
	N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172

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

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

Validitas Y

Correlations

	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	TOTAL _Y
Pearson Correlation	1	.374*	.325**	.314**	.259**	.352**	.386**	.270**	.170*	.068	.328**	.142	.601**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.026	.375	.000	.064	.000
N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Pearson Correlation	.374**	1	.099	.134	-.018	.254**	.130	.189*	-.021	.146	.102	.269**	.367**
Sig. (2-tailed)	.000		.198	.080	.811	.001	.090	.013	.783	.056	.184	.000	.000
N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Pearson Correlation	.325**	.099	1	.390**	.384**	.421**	.488**	.463**	.279**	.236**	-.099	-.151*	.625**
Sig. (2-tailed)	.000	.198		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.198	.048	.000
N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Pearson Correlation	.314**	.134	.390**	1	.475**	.505**	.470**	.587**	.334**	.264**	.098	.039	.717**
Sig. (2-tailed)	.000	.080	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.203	.610	.000
N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Pearson Correlation	.259**	-.018	.384**	.475**	1	.554**	.247**	.413**	.426**	.198**	-.169*	.112	.631**
Sig. (2-tailed)	.001	.811	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.009	.027	.145	.000



Pearson Correlation	.142	.269*	-.151*	.039	.112	.168*	-.172*	.023	-.032	.015	.257**	1	.231**
Sig. (2-tailed)	.064	.000	.048	.610	.145	.028	.024	.760	.678	.848	.001		.002
N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172
Pearson Correlation	.601**	.367*	.625**	.717**	.631**	.779**	.561**	.675**	.563**	.442**	.244**	.231**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	
N	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172	172

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

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

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.423 <sup>a</sup>	.179	.169	2.911	1.437

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	30.505	3.443		8.859	.000		
DISIPLIN KERJA	.278	.065	.304	4.295	.000	.972	1.029
LINGKUNGAN KERJA	.215	.061	.248	3.511	.001	.972	1.029

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	311.934	2	155.967	18.409	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1431.834	169	8.472		
	Total	1743.767	171			

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model		LINGKUNGAN KERJA	DISIPLIN KERJA
1	Correlations	LINGKUNGAN KERJA	1.000
		DISIPLIN KERJA	-.166
1	Covariances	LINGKUNGAN KERJA	.004
		DISIPLIN KERJA	-.001

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	DISIPLIN KERJA	LINGKUNGAN KERJA
1	1	2.991	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	22.415	.00	.51	.66
	3	.003	32.907	1.00	.49	.34

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

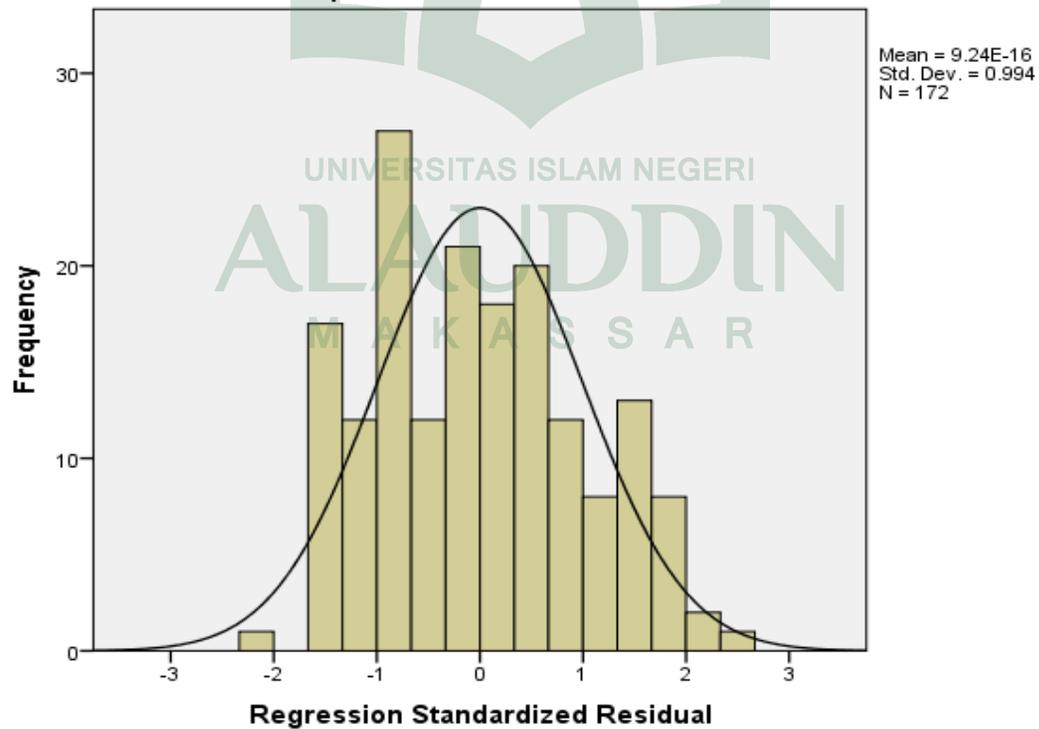
**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	48.18	53.48	51.33	1.351	172
Std. Predicted Value	-2.327	1.598	.000	1.000	172
Standard Error of Predicted Value	.223	.677	.366	.118	172
Adjusted Predicted Value	48.24	53.58	51.32	1.358	172
Residual	-5.990	7.630	.000	2.894	172
Std. Residual	-2.058	2.621	.000	.994	172
Stud. Residual	-2.073	2.695	.001	1.003	172
Deleted Residual	-6.081	8.066	.003	2.945	172
Stud. Deleted Residual	-2.094	2.747	.001	1.007	172
Mahal. Distance	.007	8.252	1.988	2.139	172
Cook's Distance	.000	.138	.006	.012	172
Centered Leverage Value	.000	.048	.012	.013	172

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

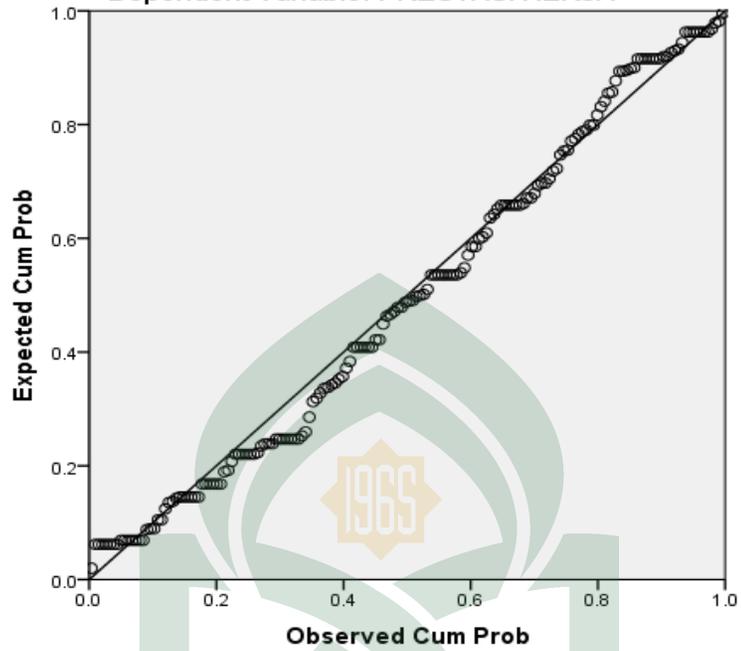
**Histogram**

**Dependent Variable: PRESTASI KERJA**



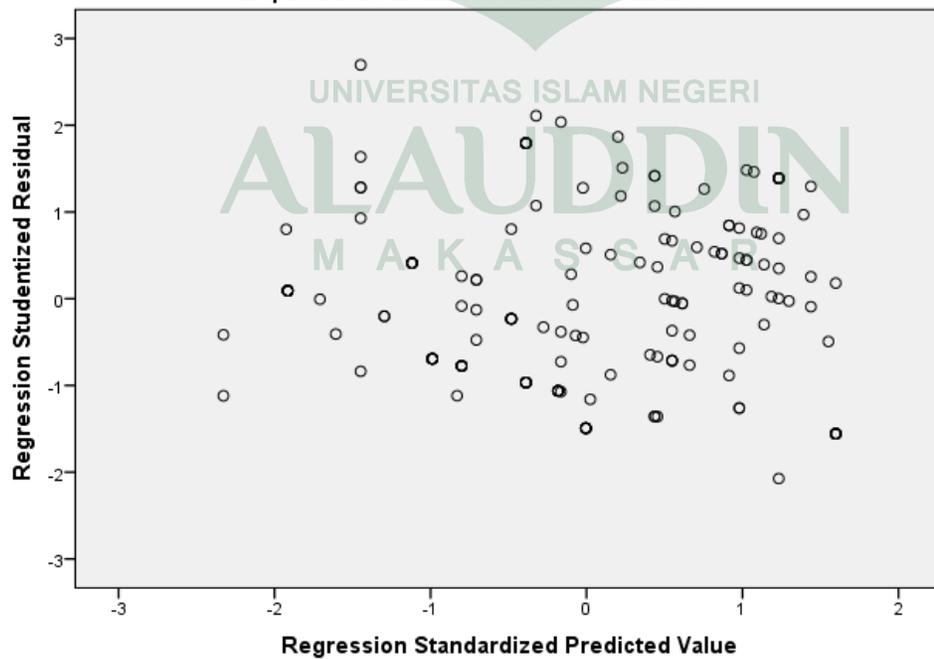
**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: PRESTASI KERJA**



**Scatterplot**

**Dependent Variable: PRESTASI KERJA**





UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**ALAUDDIN**  
M A K A S S A R

Nomor : 2631 /EB.I/PP.00.9/2016  
Lamp : -  
Perihal : *Permohonan Izin Penelitian*

Samata, 7 Oktober 2016

Kepada,

Yth. Kepala UPT P2T BKPMMD  
Prov. Sulawesi Selatan

Di -  
Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat disampaikan bahwa Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar yang tersebut namanya dibawah ini:

Nama : Ahmad Jais  
NIM : 10600112077  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Manajemen  
Semester : IX(Sembilan)  
Alamat : Jl. Srikaya No. 17

Bermaksud melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana. Adapun judul skripsinya “Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum A. Sultan Daeng Raja Kabupaten Bulukumba”

Dengan dosen pembimbing :  
1. Dr. Siradjuddin, SE., M.Si.  
2. Dr. Syaharuddin, M.Si.

Untuk maksud tersebut kami mengharapkan kiranya kepada mahasiswa yang bersangkutan dapat diberi izin melakukan penelitian di Rumah Sakit Umum A. Sultan Daeng Raja.  
Demikian harapan kami dan terima kasih.

Wassalam  
Dekan



Prof. Dr. H. Ambo Asse., M.Ag  
NIP : 19561022 198703 1 002



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN  
**BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH**  
**UNIT PELAKSANA TEKNIS - PELAYANAN PERIZINAN TERPADU**  
( UPT - P2T )

Nomor : 13740/S.01P/P2T/10/2016  
Lampiran :  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada Yth.  
Bupati Bulukumba

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar Nomor : 3631/EB.I/PP.00.9/2016 tanggal 07 Oktober 2016 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : AHMAD JAIS  
Nomor Pokok : 10600112077  
Program Studi : Manajemen  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa(S1)  
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata, Sungguminasa-Gowa

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka penyusunan Skripsi, dengan judul :

**" PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM A. SULTAN DAENG RAJA KABUPATEN BULUKUMBA "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **12 Oktober s/d 12 November 2016**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada tanggal : 11 Oktober 2016

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA BADAN KOORDINASI PENANAMAN MODAL DAERAH  
PROVINSI SULAWESI SELATAN  
Selaku Administrator Pelayanan Perizinan Terpadu



**A. M. YAMIN, SE., MS.**  
Pangkat : Pembina Utama Madya  
Nip : 19610513 199002 1 002

Tembusan Yth

1. Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar di Makassar;
2. *Pertinggal.*



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA**  
**BADAN PENELITIAN, PENGEMBANGAN, PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN**  
Alamat : Jl. Durian No. 2 Telp. (0413) dan 81102 Bulukumba 92511

Bulukumba, 18 Oktober 2016

Nomor : 1076/BP3K/LB/X/2016  
Lampiran : -  
Perihal : Izin Penelitian

Kepada  
Yth. Direktur RSUD H.A.Sulthan Dg. Radja  
Kab. Bulukumba  
di  
Bulukumba

Berdasarkan Surat Kepala Badan Kordinasi dan Penanaman Modal Daerah (UPT-P2T) Provinsi Sulawesi Selatan Makassar Nomor : 13740/S.01P/P2T/10/2016 tanggal 11 Oktober 2016 Perihal Permohonan Izin Penelitian maka yang tersebut dibawah ini :

Nama : AHMAD JAIS  
No Stambuk : 10600112077  
Program Studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo No. 36 Samata. Sungguminasa-Gowa

Bermaksud melakukan penelitian/pengambilan data di RSUD H.A.Sulthan Dg. Radja Kabupaten Bulukumba dalam rangka Penulisan Karya Tulis Ilmiah (Skripsi) dengan judul "PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM A. SULTAN DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA" yang akan berlangsung pada tanggal 18 Oktober s/d 12 November 2016.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, pada prinsipnya kami mengizinkan yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan tersebut dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Mematuhi semua peraturan perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat yang berlaku pada masyarakat setempat;
2. Tidak mengganggu keamanan/ketertiban masyarakat setempat;
3. Penelitian/pengambilan data tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
4. Melaporkan hasil pelaksanaan penelitian/pengambilan data serta menyerahkan 1 (satu) eksemplar hasilnya kepada Bupati Bulukumba Cq. Kepala Badan Penelitian Pengembangan Perpustakaan dan Kearsipan Kab Bulukumba;
5. Surat izin ini akan dicabut atau dianggap tidak berlaku apabila yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan sebagaimana tersebut di atas, atau sampai dengan batas waktu yang telah ditentukan kegiatan penelitian/pengumpulan data dimaksud belum selesai.

Demikian surat izin ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

An. Kepala Badan  
Kebudayaan



DR. Drs. BAKARUDDIN, P.SE.,M.Si

Pangkat : Pembina Tk. I

19671110 199702 1 006

Tembusan:

1. Bupati Bulukumba di Bulukumba (sebagai laporan);
2. Kepala Dinas Kesehatan Kab. Bulukumba;



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA**  
**RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**  
**H. ANDI SULTHAN DAENG RADJA**  
JALAN SERIKAYA NO. 17 Telp (0413) 81290, 81292 FAX. 83030



Bulukumba, 24 Oktober 2016

Nomor : 591 /RSUD-BLK/05.X/2016  
Lampiran : -  
Perihal : Izin penelitian

Kepada Yth.  
Kepala Ruangan \_\_\_\_\_  
di -  
Tempat

Berdasarkan surat dari Badan Penelitian, Pengembangan, Perpustakaan Dan Kearsipan nomor : 1076/BP3K/LB/X/2016 Tanggal 18 Oktober 2016, Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini disampaikan kepada saudara bahwa yang tersebut dibawah ini :

N a m a : AHMAD JAIS  
No.Stambut : 10600112077  
Program studi : Manajemen  
Alamat : Jl. Muh. Yasin Limpo  
No. 36 Samata. Sungguminsa Gowa

Bermaksud akan mengadakan penelitian di lingkup saudara dengan judul "PENGARUH DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI PEGAWAI PADA RUMAH SAKIT UMUM H.A SULTHAN DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA" yang akan berlangsung pada tanggal 18 Oktober s/d 12 November 2016.

Demikian disampaikan kepada saudara untuk dimaklumi.

An. Direktur  
Kabid Pelayanan Keperawatan



## RIWAYAT HIDUP



**Ahmad Jais** adalah Nama penulis skripsi ini. Penulis dilahirkan pada tanggal 03 Juni 1994 di Desa Barombong, Kecamatan Gantarang, Kabupaten Bulukumba, Sulawesi Selatan. Penulis merupakan anak ketiga dari empat bersaudara, buah cinta pasangan M. Ali dan Hasnaeni. Penulis menempuh pendidikan dimulai dari SD 45 Dampang, Kecamatan Gantarang, Kabupaten Bulukumba

pada tahun 2000 dan lulus pada tahun 2006. Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 2 Ganking (sekarang SMP NEGERI 5 Bulukumba) dan lulus pada tahun 2009. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan di kabupaten yang sama, yakni di SMA Negeri 1 Bulukumba dan lulus pada tahun 2012. Pada tahun 2012, penulis mengikuti seleksi penerimaan Mahasiswa Jalur UMM di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar dan diterima di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Manajemen. Tahun 2017 penulis menyelesaikan studinya dengan diterimanya Skripsi yang berjudul *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sultan Daeng Randja Kabupaten Bulukumba.”*

Pengalaman organisasi penulis salah satunya adalah pengurus di Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar periode Tahun 2013-2014. Penulis juga aktif di Unit Kegiatan Mahasiswa UIN Alauddin Makassar cabang olahraga. Pengalaman organisasi lainnya yaitu organisasi sosial di Hello Private Institute periode tahun 2015-2016.