

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM MASSENREMPULU
KABUPATEN ENREKANG**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi (SE) Pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

Oleh

SYUKUR
10600107073

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) ALAUDDIN
MAKASSAR
2014**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan penuh kesadaran, penyusun yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa skripsi ini benar adalah hasil karya penyusun sendiri. Jika dikemudian hari terbukti bahwa merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, maka skripsi dan gelar yang diperoleh karenanya batal demi hukum.

Makassar, 4 Februari 2014

Penyusun

SYUKUR

NIM : 10600107073



PERSETUJUAN PEMBIMBING

Pembimbing penulisan skripsi saudara **Syukur**, NIM : **10600107073**, mahasiswa jurusan Manajemen Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, setelah dengan seksama meneliti dan mengoreksi skripsi yang bersangkutan dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang”**. Memandang bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah dan dapat disetujui untuk diajukan kesidang munaqasyah.

Demikian persetujuan ini diberikan untuk diproses lebih lanjut.

Makassar, 20 April 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

Jamaluddin. M, SE, M.Si
NIP. 19720611 200801 1 013

Dra. Hj. Noer Huda Noer, M.Ag
NIP.19490611 197603 2 001

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM MASSENREMPULU KABUPATEN ENREKANG”, yang disusun oleh saudara Syukur, Nim. 10600107073, Mahasiswa Jurusan Manajemen Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang dilaksanakan pada hari Kamis 19 Juni 2014 M dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), tanpa (dengan beberapa) perbaikan.

Makassar, 19 Juni 2014 M.

DEWAN PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag (.....)
Sekretaris : Rika Dwi Ayu P., SE., M.Comm. (.....)
Munaqisy I : Drs. Syaharuddin, M.Si (.....)
Munaqisy II : Dr. Awaluddin, SE., M.Si (.....)
Pembimbing I : Jamaluddin M., SE., M.Si (.....)
Pembimbing II : Dr. Hj. Norr huda Noor (.....)

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag

Nip. 195 81022198703 1 002

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufik dan Hidayah-Nya, dan tak lupa salam dan salawat dijunjungkan kepada Nabi besar Muhammad Saw yang telah menuntun kita ke alam yang terang benderang ini sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.”**

Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi dan memenuhi sebagian persyaratan untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

Skripsi ini juga dipersembahkan kepada kedua orang tuaku tercinta yaitu Ayahanda Muh. Darias dan Ibunda Nurhayati, terima kasih untuk semua doa, restu, kasih sayang, dan dorongan moril serta semua hal yang terbaik yang kalian berikan tanpa henti-hentinya kepada penulis selama ini serta saudara-saudaraku yang selalu memberikan semangat, dukungan dan doa selama penulisan skripsi ini.

Penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya dukungan berupa pengarahan, bimbingan, dan kerja sama semua pihak yang telah turut membantu dalam proses menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. A. Qadir Gassing HT, M.S selaku Rektor Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.

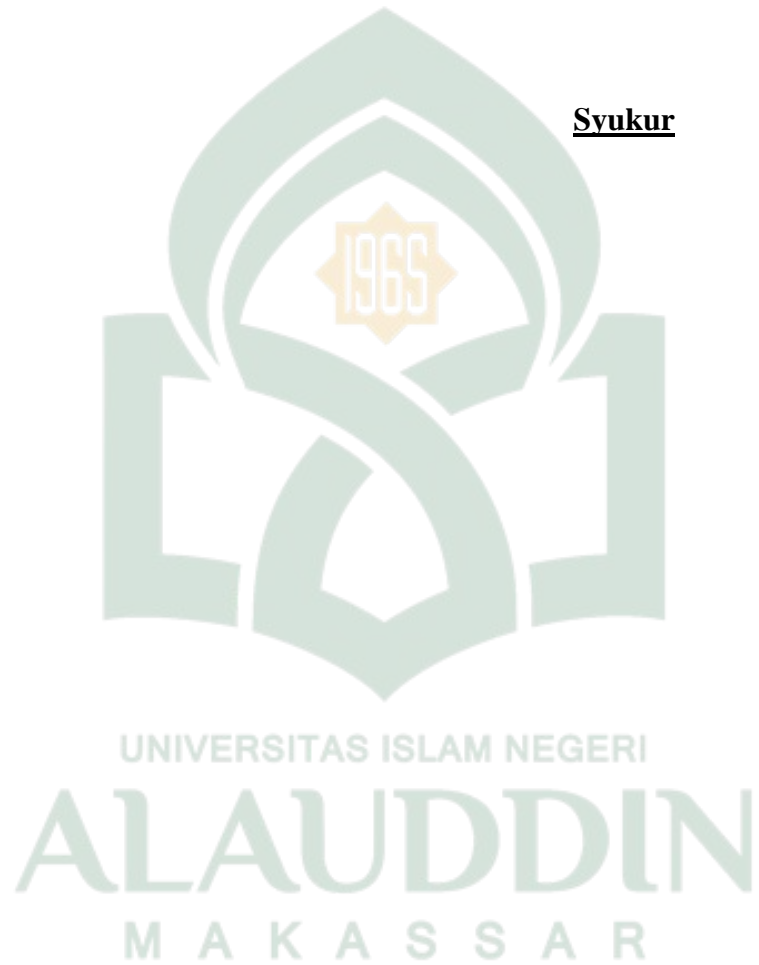
2. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Bapak Drs. Syaharuddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan Manajemen Ekonomi.
4. Bapak DR. Awaluddin, S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Ekonomi.
5. Bapak Jamaluddin. M, SE, M.Si, selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Hj. Noer Huda Noer, M.Ag, selaku Pembimbing II atas kesediaannya membimbing, mengoreksi dan memberikan masukan-masukan yang membangun dalam proses penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh anggota staf dan dosen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
7. Sahabat-sahabat karibku di Manajemen 07, Supriadi Al-Soka, Musaidir Robben, Chanchujie, Naswar Antebas , dan Nyonk yang selama ini menemani dan yang selalu memberikan masukan-masukan yang begitu berarti dalam penyusunan skripsi ini.
8. Teman-teman kost “Kandang Inspirasi” : Pangeran Fadli.,SE, Adnan.,SE, Syamsul.,SE, Ahmad Nurul.,SE, Rahman, Syaib.,SE, Aris.,SE, Asrul, S.E, Basram,S,E, Ismail,S.E, Alam,S,E, Halis.,SE, Wirawan Bakri Katti.,SE, Akbar,S,E, idris, Fidiah,S.E, dan semua teman-temanku di jurusan Manajemen angkatan 2007 yang tidak sempat disebut namanya karena keterbatasan ruang penulisan, terima kasih untuk semua keceriaan, kebersamaan serta semangat yang kalian berikan selama ini.

Akhir kata Penulis Mengucapkan “**Terima Kasih**”

Makassar, 04 Februari 2014

Penulis

Syukur



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
ABSTRAK	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan masalah	5
C. Defenisi Operasional dan Ruang Lingkup Penelitian	6
D. Kajian Pustaka	7
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	11
B. Lingkungan Kerja	16
C. Kinerja	23
D. Kerangka Pikir	33
E. Hipotesis	33
BAB III. METODE PENELITIAN	
A. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
B. Jenis dan Sumber Data	34
C. Metode Pengumpulan Data	35
D. Populasi dan Sampel	36

E. Metode Analisis dan Pengolahan Data	38
F. Sistematika Penulisan	44
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Organisasi/Instansi	46
1. Sejarah RS. Umum Massenrempulu	46
2. Tugas Pokok dan Fungsi RS. Umum Massenrempulu	47
3. Pola Ketenagaan	48
4. Sarana dan Prasarana	51
5. Visi dan Misi	58
6. Struktur Organisasi	60
7. Uraian Tugas	63
B. Analisis Deskriptif Variabel	70
C. Analisis Data	80
D. Pembahasan	86
BAB V. PENUTUP	
A. Kesimpulan	89
B. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	
RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Hal
1.	2.1. Kerangka Pikir	33
2.	4.1. Struktur Organisasi RSUD	62



DAFTAR TABEL

No	Tabel	Hal
1.	3.1. Jumlah Pegawai RS. Umum Massenrempulu	33
2.	4.1. Informasi Data Ketenagaan RSUD 2013	44
3.	4.2. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 1	71
4.	4.3. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 2	71
5.	4.4. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 3.....	72
6.	4.5. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 4.....	72
7.	4.6. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 5.....	73
8.	4.7. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 6.....	73
9.	4.8. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 7.....	74
10.	4.9. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 8.....	74
11.	4.10 Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 9.....	75
12.	4.11. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 10.....	75
13.	4.12. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 1.....	76
14.	4.13. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 2.....	76
15.	4.14. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 3.....	77
16.	4.15. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 4.....	77
17.	4.16. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 5.....	78
18.	4.17. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 6.....	78

19.	4.18. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 7.....	79
20.	4.19. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 8.....	79
21.	4.20. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 9.....	80
22.	4.21. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 10.....	80
23.	4.22. Hasil Uji Validitas	82
24.	4.23 Hasil Pengujian Reliabilitas	82
25.	4.24. Cooficients	83
26.	4.25. Model Summary	83
27.	4.26. Anova (Uji F)	85
28.	6.6. Coefficients (Uji T).....	88



ABSTRAK

Nama : Syukur
Nim : 10600107073
Judul Skripsi : **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.**

Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang. Masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear Sederhana, uji F dan uji t untuk menganalisis keeratan hubungan antara variabel yang berbeda.

Lingkungan kerja di dalam instansi/perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi maupun pegawai itu sendiri.

Dari hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4,694 + 0,868X$$

Kemudian dari hasil perhitungan koefisien korelasi (R) diperoleh nilai 0,854 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang erat antara variabel Lingkungan Kerja (X) terhadap Variabel Peningkatan Kinerja (Y).

Untuk mengetahui hasil pengujian secara keseluruhan terhadap variabel Peningkatan Kinerja (Y) maka di gunakan Uji F dengan tingkat kepercayaan 95%. Dari variabel ANOVA di dapat bahwa F_{hitung} sebesar 205,126 > F_{tabel} sebesar 3,98 atau signifikan F sebesar $0,000 < 5\%$ (0,050) maka dapat disimpulkan bahwa H_0 di Tolak dan H_a di terima, yang berarti variabel independen (X) mempengaruhi variabel Peningkatan Kinerja (Y). Dari hasil pengujian secara parsial, Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Peningkatan Kinerja dimana Lingkungan Kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($14,322 > 1,671$) sehingga dapat disimpulkan H_0 tolak dan H_a diterima.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi yang berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM MASSENREMPULU KABUPATEN ENREKANG”, yang disusun oleh saudara Syukur, Nim. 10600107073, Mahasiswa Jurusan Manajemen Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar, telah diuji dan dipertahankan dalam sidang munaqasyah yang dilaksanakan pada hari Kamis 19 Juni 2014 M dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), tanpa (dengan beberapa) perbaikan.

Makassar, **19 Juni 2014 M.**

DEWAN PENGUJI

Ketua	: Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag	(.....)
Sekretaris	: Rika Dwi Ayu P., SE., M.Comm.	(.....)
Munaqisy I	: Drs. Syaharuddin, M.Si	(.....)
Munaqisy II	: Dr. Awaluddin, SE., M.Si	(.....)
Pembimbing I	: Jamaluddin M., SE., M.Si	(.....)
Pembimbing II	: Dr. Hj. Norr huda Noor	(.....)

Diketahui Oleh:

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Alauddin Makassar

Prof. Dr. H. Ambo Asse, M. Ag
Nip. 195 81022198703 1 002

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan pasar bebas sekarang ini persaingan sangat tajam. Hal ini menuntut setiap pelaku ekonomi harus berusaha meningkatkan kinerjanya. Untuk itu manajemen perusahaan harus lebih di benahi. Di antara unsur-unsur manajemen *man, money, material, machine, dan market*, unsur manusialah (*man*) yang paling menentukan keberhasilan suatu manajemen. Baik dari aspek kemampuan manajerial, (*manajerial know how*) maupun kemampuan kepemimpinannya (*leadership*). Keberadaan suatu organisasi yang berbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang di maksud adalah orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya. Potensi Sumber daya manusia pada hakekatnya adalah salah satu modal dasar pembangunan nasional. Sumber daya manusia merupakan daya yang bersumber dari manusia.¹ Karena Sumber daya manusia merupakan asset utama suatu organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari setiap aktivitas organisasi.²

Kemampuan pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangatlah penting arti dan keberadaannya bagi peningkatan kinerja di lingkungan organisasinya. Secanggih-canggihnya sarana dan prasarana yang di

¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* (Bandung; Cv Mandar Maju, 2009), h.1.

² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*, h.15.

miliki oleh organisasi, tanpa ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas, dapat di perkirakan organisasi tersebut sulit untuk maju dan berkembang.³ Di samping sumber daya manusia faktor lain yang ikut menentukan keberhasilan suatu perusahaan adalah lingkungan kerja, karena lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh yang besar dalam suatu proses produksi. Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan kewajibannya sehari-hari⁴. Lingkungan kerja dapat berupa lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan fisik perusahaan meliputi keadaan penerangan, keadaan pertukaran udara dan tata ruangnya. Sedangkan lingkungan nonfisik meliputi suasana kerja, keamanan kerja dan lain-lain. Dengan lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah dalam bekerja, sehingga mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Begitu juga sebaliknya lingkungan kerja yang tidak layak dan tidak sesuai dapat mengganggu kerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Veithzal Rivai, lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi⁵. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan lingkungan sosial budaya. Lingkungan fisik seperti kebisingan, tata ruang dan peralatan.

³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*, h.4.

⁴ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi : Pengendalian Produksi.* (Yogyakarta; BPFE Yogyakarta, 1986), h.128

⁵ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek.* (Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada, 2004). 146

Sedangkan yang mencakup lingkungan sosial budaya meliputi status, sistem administrasi, hubungan sosial, kebijakan dan kepemimpinan.

Tata ruang kantor juga termasuk di dalam lingkungan kerja. Tata ruang yang baik akan mendukung peningkatan kinerja pegawai. Tata ruang kantor menjadi suatu metode untuk membenahi dan menyusun alat-alat pembantu dan perlengkapan di dalam ruangan yang bertujuan untuk memberikan sarana bagi pekerja. Tata ruang kantor merupakan suatu segi yang paling dekat dengan pelaksanaan kerja pegawai sehari-hari. Dengan tata ruang kantor yang baik akan membantu mekanisme / arus pekerjaan berjalan lancar, ketentraman, kesenangan dan kegairahan kerja menjadi idaman setiap pegawai dan idaman itu bisa diperoleh jika penyusunan tata ruang kantor itu baik⁶

Adanya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dorongan untuk bekerja dengan sungguh-sungguh kepada karyawan, sehingga dapat memberikan prestasi kerja terhadap pencapaian tujuan. Dengan demikian perusahaan akan tetap eksis dalam pengembangan usahanya. Dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mendukung produktivitas karyawan yang baik pula. Bahkan dalam penelitian Hawthorne (dikutip Henry Simamora) menemukan kesimpulan bahwa interaksi dan perhatian yang dicurahkan oleh para periset kepada para pegawai/karyawan menyebabkan produktivitas mereka melonjak. Produktivitas karyawan dipengaruhi tidak hanya oleh cara pekerjaan dirancang dan bagaimana mereka diberikan imbalan secara ekonomis, tetapi juga oleh faktor sosial dan

⁶ Didi Wahyu Sudirman, *Sistem Informasi Manajemen*, (Yogyakarta; FIS UNY, 2003). h.59

faktor psikologis. Temuan ini merupakan yang pertama mengindikasikan bahwa faktor sosial di dalam suatu lingkungan kerja dapat mempunyai dampak signifikan atas produktivitas para karyawan. Produktivitas bertalian secara langsung dengan intensitas kerja sama dan kerja tim kelompok. Elton Mayo dan Fritz Roethlisberger, yang melakukan riset di Hawthorne, juga menemukan kenyataan bahwa perasaan, emosi, dan sentimen dari kalangan karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja seperti hubungan kelompok, gaya kepemimpinan, dan dukungan manajemen. Pada intinya, organisasi para karyawan disikapi sebagai sebuah sistem sosial, berlainan dengan pandangan Taylor yang melihat organisasi sebagai sistem ekonomi-teknis.⁷

Tahun 2008 Rumah sakit Umum Daerah Massenrempulu mendapat pengakuan dari Departemen Kesehatan RI sebagai Rumah Sakit yang telah memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang meliputi : administrasi manajemen, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan keperawatan dan pelayanan rekam medik dengan status terakreditasi penuh tingkat pelayanan dasar.

Sebagai sarana pelayanan publik di bidang kesehatan, Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat di Kabupaten Enrekang. Peran strategis ini diperoleh karena Rumah Sakit dituntut menjalankan

⁷ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III*. (Yogyakarta: STIE YKPN, 2006), h.15

multi fungsi pelayanan kesehatan yaitu sebagai pusat rujukan pelayanan medik, pelayanan non medik, pelayanan penunjang medik, pelayanan rehabilitasi medik dan pengembangan ilmu pengetahuan bidang kesehatan. Peran multi fungsi tersebut menjadi tantangan bagi pembaharu di bidang kesehatan mengingat timbulnya perubahan – perubahan epidemiologi penyakit, perubahan struktur demografis, perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Tekhnologi, perubahan struktur sosio-ekonomi masyarakat, pelayanan yang lebih bermutu, ramah,dan sanggup memenuhi kebutuhan mereka yang menuntut perubahan pola pelayanan kesehatan di Kabupaten Enrekang. Tugas pokok Rumah Sakit Umum Massenrempulu adalah memberikan pelayanan kesehatan tingkat rujukan yang paripurna, bermutu, terpadu, serta terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.⁸

Mengingat betapa pentingnya peranan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka penulis tertarik untuk mengambil judul **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.**

B. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah sehubungan dengan latar belakang masalah adalah “Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang?”

⁸ RSUEnrekang.wordpress.com

C. Defenisi Operasional Variabel dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Defenisi Operasional Variabel

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

b. Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja adalah suatu kegiatan jangka panjang dan berkesinambungan (*sustainability activities*), direncanakan secara sistematis termasuk prioritasnya, diterapkan secara bertahap sesuai kondisi organisasi serta melibatkan banyak orang.

2. Ruang lingkup penelitian

Penelitian ini berisikan keterkaitan antara permasalahan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja. Penelitian ini menggunakan responden sebagai objek penelitian, dimana keseluruhan pegawai RS Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang berjumlah 361 orang tetapi yang menjadi sampel sebanyak 78 orang.

Penelitian ini diharapkan mampu menjawab bagaimana pengaruh dan hubungan lingkungan kerja terhadap peningkatan kerja pada permasalahan ini.

D. Kajian Pustaka

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi.

Menurut Anorogo dan Widiyanti, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankannya. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal.⁹

Lingkungan kerja di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan/instansi tersebut. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja

⁹ Anorogo, Panji & Widiyanti N, *Psikologi Dalam Perusahaan, Interaksi Sosial*, (Rineka Karya; Jakarta, 1993), h.83

yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun.¹⁰

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang

Hasil penelitian dari Nadya Wahyuningtyas, 2013. Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (Study pada Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif.

Sedangkan hasil penelitian dari Anton Purnomo Pratama, 2008. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Nyonya Meneer Semarang. Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Negeri Semarang. Hasil penelitian diperoleh hasil regresi linier ganda $Y=0,398+0,282X_1+0,812X_2$. Hasil uji simultan

¹⁰ Sondang P. Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. (Jakarta; Rineka Cipta, 2004). h.95

¹¹ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. (Bandung;PT. Remaja Rosdakarya, 2005). h. 55

menunjukkan F hitung sebesar 162,294 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, atau ada pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Hasil uji parsial: 1) Nilai t hitung variabel kepemimpinan = 2,406 dengan sig. 0,018, karena nilai sig $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh kepemimpinan terhadap semangat. 2) Nilai t hitung variabel lingkungan kerja = 6,879 dengan sig. 0,000, karena nilai sig. $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau ada pengaruh lingkungan kerja terhadap semangat kerja. Maka hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja dapat diterima dengan kontribusi 77,8 %.

E. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah yang telah diungkapkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin diberikan dalam penelitian adalah :

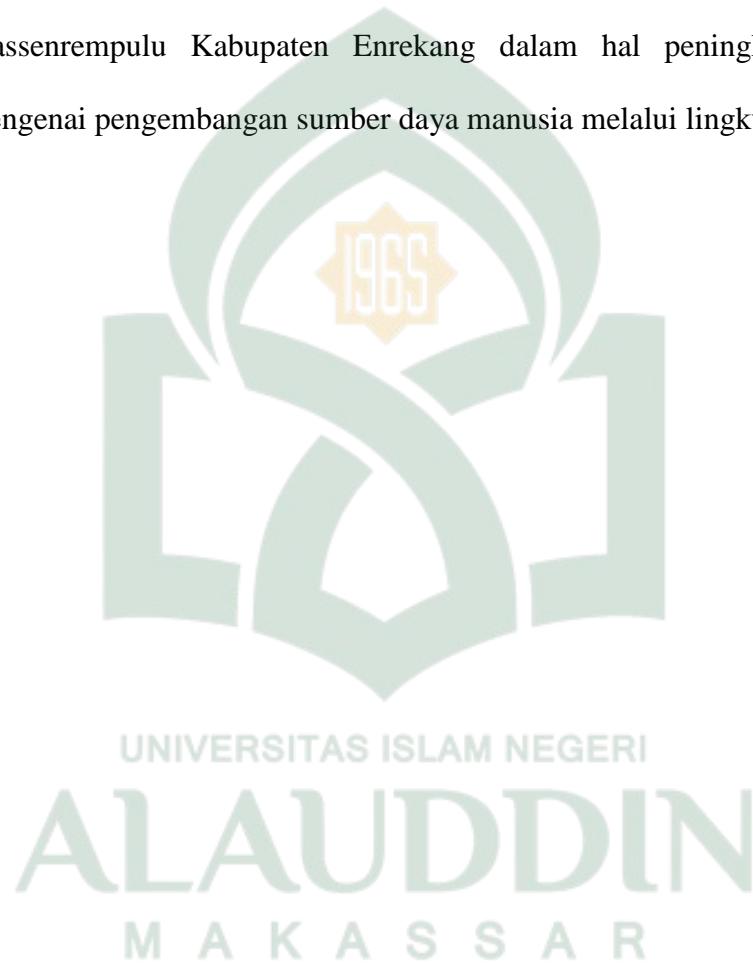
a. Manfaat akademis

1. Sebagai tambahan pengalaman dan pengetahuan bagi penulis dalam mengkaji lebih jauh tentang sumber daya manusia

2. Sebagai bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin meneliti secara relevan berkaitan dengan topik ini

b. Manfaat praktis

Sebagai bahan informasi (masukan) bagi pihak RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang dalam hal peningkatan kinerja mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui lingkungan kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Peranan manajemen dalam sebuah instansi atau perusahaan sangat di pengaruhi oleh sumber daya¹². Dalam sebuah instansi atau perusahaan baik pemerintah maupun non pemerintah mempunyai tujuan yang telah direncanakan sejak berdiri sesuai dengan bidangnya. Untuk mencapai tujuan tersebut dilakukan berbagai macam usaha dalam pemanfaatan segala sumber daya yang tersedia baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia secara efektif.

Keberhasilan dalam mencapai tujuannya ditentukan oleh bagaimana cara instansi atau perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya yang dimiliki secara seefektif mungkin. Cara pengelolaan ini dikenal dengan istilah Manajemen. Tanpa Manajemen yang efektif, maka usaha untuk mencapai tujuan tersebut tidak akan berhasil karena manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat

¹² Noer Bahry Noor, *Organisasi dan Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II (Makassar: CV Andi Offset, 2005), h 21

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Untuk memudahkan pemahaman tentang manajemen serta memperjelas arti manajemen, berikut ini dikutip beberapa pendapat dari para ahli di bidang manajemen. Pengertian Manajemen menurut Drs. H. Malayu S.P Hasibuan yaitu, “manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”¹³

Manajemen menurut James A.F Stoner dan Charles Wankel adalah “Proses perencanaan, pengorganisasian seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi”.¹⁴ Sedangkan Manajemen menurut Mary Parker Follet mengemukakan bahwa “Manajemen adalah seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”.¹⁵

Dari beberapa defenisi tentang manajemen yang telah di kemukakan oleh para ahli di atas maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa manajemen adalah seni, ilmu, dan proses dalam merencanakan, mengarahkan, mengendalikan dan mengatur aktifitas masing-masing personil serta melaksanakan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri dalam rangka usaha pencapaian tujuan instansi atau perusahaan dengan menggunakan segala sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien mungkin.

¹³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), h.1

¹⁴ H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), h 2

¹⁵ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1998), h.3

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Dalam proses pencapaian tujuan instansi atau perusahaan, maka sumber daya manusia yang tersedia harus dapat di kelola dan di manfaatkan secara efektif dan efisien, agar dapat mengelola sumber daya lain yang terdapat di dalam perusahaan atau instansi. Sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau instansi dapat di kategorikan menjadi 4 tipe sumber daya, antara lain :

- a. Finansial
- b. Fisik
- c. Manusia
- d. Kemampuan teknologi dan sistem.¹⁶

Dari keempat kategori sumber daya yang telah di kemukakan oleh Henry Simamora di atas, sumber manusialah yang dianggap paling penting. Karena semua sumber daya yang ada di dalam suatu instansi atau organisasi dikelola oleh manusia.

Menurut Malayu S.P Hasibuan, Sumber Daya Manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Daya pikir adalah kecerdasan yang di bawa sejak lahir (modal dasar) sedangkan Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan yang berat dan bekerjanya lama, maupun ketahanannya menghadapi serangan penyakit.¹⁷ TB Sjafrri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis mengemukakan bahwa Sumber daya manusia adalah seseorang yang

¹⁶ Henry Simomora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III.*, h.1

¹⁷ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi., h.244-246

memiliki institusi, emosi, akal, ambisi, harga diri dan kepribadian aktif sedangkan unsur produksi lainnya tidak demikian.¹⁸

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah satu-satunya faktor produksi yang memiliki akal, perasaan, daya dan karya, serta merupakan faktor produksi yang paling penting dan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini karena sumber daya yang ada di dalam organisasi dikelola oleh sumber daya manusia.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu diantara cabang dari ilmu manajemen yang juga merupakan pengembangan dari ilmu manajemen tersebut. Manajemen sumber daya manusia juga merupakan satu diantara bidang dari ilmu manajemen yang khusus mempelajari hubungan serta peranan manusia didalam suatu instansi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia yang membuat sasaran, strategi, inovasi agar mencapai tujuan suatu organisasi/perusahaan.¹⁹

Menurut Drs. Malayu S.P Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif

¹⁸ TB Sjafrri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007), h.5

¹⁹ Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h.1

dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.²⁰ Sedangkan T. Hani Handoko mengemukakan Sumber daya manusia sebagai berikut : “ Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pegintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu.”²¹

Selanjutnya defenisi lain dari manajemen sumber daya manusia dikemukakan oleh Sedarmayanti adalah “seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.²² Menurut Sedarmayanti, manajemen sumber daya manusia itu mempunyai fungsi-fungsi sebagai berikut :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Pengarahan
- d. Pengendalian
- e. Pengadaan
- f. Pengembangan
- g. Kompensasi
- h. Pengintegrasian
- i. Pemeliharaan
- j. Kedisiplinan
- k. Pemberhentian.²³

²⁰ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi., h.10

²¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia.*, h.6

²² Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*, h.6

²³ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*, h.8-10

Dari beberapa defenisi yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang mempelajari bagaimana cara mengatur fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dalam suatu instansi/organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu terwujudnya suatu tujuan instansi/organisasi.

B. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam instansi/perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen, karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Seperti yang terkandung dalam Qur'an Surah An-Nisa : 8 :

وَإِذَا جَاءَهُمْ أَمْرٌ مِّنَ الْأَمْنِ أَوْ الْخَوْفِ أَذَاعُوا بِهِ ۖ وَلَوْ رَدُّوهُ إِلَى الرَّسُولِ وَإِلَىٰ أُولِي الْأَمْرِ مِنْهُمْ لَعَلِمَهُ الَّذِينَ يَسْتَنْبِطُونَهُ مِنْهُمْ ۗ وَلَوْلَا فَضْلُ اللَّهِ عَلَيْكُمْ وَرَحْمَتُهُ لَاتَّبَعْتُمُ الشَّيْطَانَ إِلَّا قَلِيلًا ﴿٨﴾

Terjemahnya :

“dan apabila datang kepada mereka suatu berita tentang keamanan ataupun ketakutan, mereka lalu menyiarkannya. dan kalau mereka menyerahkannya kepada Rasul dan ulil Amri di antara mereka, tentulah orang-orang yang ingin mengetahui kebenarannya (akan dapat) mengetahuinya dari mereka (Rasul dan ulil Amri, kalau tidaklah karena karunia dan rahmat Allah kepada kamu, tentulah kamu mengikut syaitan, kecuali sebahagian kecil saja (di antaramu).”

Berdasarkan ayat diatas bahwa betapa pentingnya sebuah lingkungan yang aman dalam menjaga ketentraman. Artinya bahwa lingkungan yang kondusif dapat mendorong seseorang berbuat yang lebih baik, begitupun dalam

sebuah lingkungan kerja dengan adanya rasa aman maka akan dapat meningkatkan cara kerja para pegawai atau karyawan.

Menurut Veithzal Rivai, lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Sumaatmadja (di kutip oleh Veithzal Rivai), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution, lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia. Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya²⁴. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya. Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Alex S Nitisemito, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Agus Ahyari bahwa lingkungan kerja adalah

²⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek.*, h.146

berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.²⁵

Jika definisi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai, Alex S Nitisemito dan Agus Ahyari memiliki pengertian yang luas, maka Triguno memberikan definisi dengan cakupan yang lebih sempit tentang lingkungan kerja. Menurut Triguno lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan²⁶. Menurut Sondang P. Siagian adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif²⁷. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan karyawan ini juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan²⁸.

Berdasarkan penjabaran tersebut di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan

²⁵ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem produksi*, (Yogyakarta; BPFE Yogyakarta, 1994). h. 125

²⁶ Triguno. *Budaya Kerja – Menciptakan Lingkungan yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja*. (Jakarta; PT. Golden Terayon Press. 1999). h.27

²⁷ Sondang P. Siagian. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. h.132

²⁸ Agus Ahyari. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem produksi.*, h. 126

tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Agus Ahyari membagi lingkungan kerja menjadi tiga bagian, yaitu :

1. Direncanakan berbagai macam fasilitas untuk pelayanan karyawan Fasilitas-fasilitas ini ada beberapa macam antara lain pelayanan makan, pelayanan kesehatan dan pengadaan kamar mandi/ kamar kecil di dalam perusahaan dimana para karyawan tersebut bekerja.
2. Kondisi kerja
Kondisi kerja merupakan kondisi dalam perusahaan dimana para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan menaikkan produktivitas perusahaan. Dalam pengaturan kondisi kerja termasuk antara lain pengaturan suara bising, pemilihan warna cat dinding, penerangan, ruang gerak yang diperlukan, serta keamanan karyawan.
3. Masalah hubungan karyawan dalam perusahaan
Perhatian dan pengarahan pimpinan perusahaan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan karyawan yang serasi. Dalam hal ini manajemen perusahaan yang bersangkutan perlu mempertimbangkan motivasi kerja karyawan dan mendorongnya untuk keperluan yang positif. Tanpa adanya perhatian dari pimpinan, maka hubungan karyawan akan menjadi kurang serasi dan sebagai akibatnya tingkat produktivitas kerja dari perusahaan tersebut akan mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh

karena di dalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada di dalam perusahaan.²⁹

Menurut Sihombing, indikator lingkungan kerja terdiri dari :

- a. Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja.
- b. Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat, dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit. Contohnya asuransi kesehatan.³⁰

Menurut Ignatius Wursanto, indikator dari lingkungan kerja adalah :

- a. Kondisi kerja
Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung, ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.
- b. Keamanan dalam pekerjaan
Yang dimaksud keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminannya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja, dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.³¹

²⁹ Agus Ahyari, *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem produksi.*, h.128

³⁰ Danton Sihombing. *Tipografi dalam Desain Grafis.* (Jakarta; The visual, 2001). h.76

³¹ Ignatius Wursanto. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi.* (Yogyakarta; Andi Offset, 2003). h.301

Menurut Alex S Nitisemito, indikator lingkungan kerja adalah:

a. Pewarnaan

Masalah pewarnaan ini bukan hanya dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga pewarnaan mesin, peralatan, bahkan seragam yang dipakai perlu mendapat perhatian. Karena salah satu pengaruh dalam bekerja yaitu masalah pewarnaan kantor yang dirasakan cukup mengganggu

b. Kebersihan

Secara umum tempat kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang akan mempengaruhi perasaan dan perilaku orang dalam bekerja. Kebersihan harus selalu terjaga demi kesehatan pasien dan pegawai. Dalam islam kebersihan merupakan hal yang mutlak dan mendasar sehingga dikatakan kebersihan adalah bahagian dari iman.

c. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugasnya seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan tersebut membutuhkan keahlian. Penerangan sangat diperlukan, karena tanpa penerangan semua pekerjaan dapat terkendala.

d. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi jika dalam ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari para karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan rasa pengap sehingga terjadi kelelahan dari para karyawan, sehingga motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya menjadi turun.

e. Musik

Musik berpengaruh terhadap kejiwaan seseorang. Apabila musik yang didengarkan menyenangkan dan menimbulkan suasana gembira akan mengurangi kelelahan dalam bekerja. Musik yang diperdengarkan adalah yang disukai banyak orang pada ruangan kerja dan iramanya cukup. Misalkan seperti mendengarkan lagu blues atau jaz.

f. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang dimana kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pekerjaan sehingga bisa timbul kesalahan. Bagi pekerjaan tertentu yang memerlukan konsentrasi maka kebisingan merupakan gangguan yang harus diperhatikan, misalnya suara mesin yang gaduh, suara kendaraan bermotor, dan sebagainya. Karena semua pekerjaan di butuhkan ketenangan.

g. Jaminan terhadap keamanan

Kemanan yang dimaksud adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan atau perusahaan yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk menjaganya, perusahaan perlu memperkerjakan tenaga khusus untuk hal

tersebut, seperti satpam/penjaga. Keamanan merupakan hal yang paling diperhatikan karena demi menjaga ketertiban dan keselamatan pegawai dan pasien.³²

Berdasarkan penjabaran yang ada di atas maka yang dimaksud dengan indikator lingkungan kerja adalah:

1. Pelayanan karyawan yang meliputi pelayanan makan atau makanan, pelayanan kesehatan dan penyediaan kamar mandi atau kamar kecil.
2. Kondisi kerja yang meliputi penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan/pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan, dan keamanan kerja.
3. Hubungan kerja yang meliputi hubungan kerja antar karyawan dan hubungan kerja antara karyawan dengan atasan.

C. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya³³. Secara definitif Bernardin dan Russel, menjelaskan kinerja

³² Alekx.S Nitisemito. *Manajemen Personalia*. (Jakarta; Galia Indonesia, 1992). h.184-196

³³ Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. h. 67

merupakan catatan out come yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu³⁴. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan³⁵.

Kinerja adalah suatu pendekatan interdisipliner untuk menentukan tujuan yang efektif, pembuatan rencana, aplikasi penggunaan cara yang produktif untuk menggunakan sumber-sumber secara efisien dan tetap menjaga adanya kualitas yang tinggi³⁶. Kinerja disini mengikut sertakan sumber daya-sumber daya yang ada seperti halnya sumber daya manusia dan skill atau ketrampilan, barang, modal, teknologi, manajemen informasi, energi dan sumber daya lainnya. Sedangkan menurut Suyadi, Kinerja (performance) adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun³⁷.

Peningkatan kinerja adalah suatu kegiatan jangka panjang dan berkelanjutan (sustainability activities), direncanakan secara sistematis termasuk prioritasnya, diterapkan secara bertahap sesuai kondisi organisasi serta melibatkan banyak orang. Hasilnya sering tidak dapat dirasakan dalam

³⁴ Ambar T. Sulistiyani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2003). h.223

³⁵ Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta; Salemba Empat, 2002). h.78

³⁶ Muchdarsyah Sinungan. *Manajemen Dana Bank*. (Jakarta; Gramedia Pustaka Utama, 1992). h.17

³⁷ Suyadi Prawirosentono. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. (Yogyakarta; BPFE, 1999) h. 2

waktu pendek, namun bila dilaksanakan dengan baik dapat mengubah budaya kerja dan pada gilirannya budaya perusahaan. Upaya peningkatan kinerja dapat dimulai dengan memberikan perhatian mendasar kepada SDM sebagai pelaku, salah satu diantaranya dalam bentuk pengembangan diri.

Seperti yang diungkapkan oleh Simanjuntak bahwa kinerja secara filosofi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja, yakni hari ini lebih baik dari hari esok³⁸. Sedangkan menurut Agus Dharma ada standar yang meliputi cara pengukuran atas kinerja yang mencakup dalam tiga hal, yaitu :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu.³⁹

Dalam perspektif Islam bekerja tidak hanya sebatas ubudiyah saja, karena pekerjaan merupakan proses yang frekuensi logisnya adalah amal yang akan kita terima. Dalam konteks ini pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah dan ukhrowi, akan tetapi juga kerja-kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai firman Allah SWT dalam surat At-Taubah : 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

³⁸ Payman Simanjuntak. *Produktifitas dan Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta; FEUI, 1985). h.4

³⁹ Agus Dharma. *Manajemen Supervisi - Penunjuk Bagus Bagi Supervisor*. (Jakarta; PT Raja Grafindo Persada, 2001). h.154

Terjemahnya ;

*“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.*⁴⁰

Ayat diatas menggambarkan bahwa seseorang itu harus bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan juga sebuah kewajiban. Pekerjaan itulah yang natinya mendapatkan berkah bagi diri sendiri maupun keluarga.

Dalam hadis Rasulullah SAW Yang diriwayatkan oleh bukhari dijelaskan :

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ أَخَذَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِمَنْكِبِي رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ فَقَالَ - كُنْ فِي الدُّنْيَا كَأَنَّكَ غَرِيبٌ ، أَوْ عَابِرُ سَبِيلٍ - وَكَانَ ابْنُ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ يَقُولُ " إِذَا أَمْسَيْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الصَّبَاحَ وَإِذَا أَصْبَحْتَ فَلَا تَنْتَظِرَ الْمَسَاءَ وَخُذْ مِنْ صِحَّتِكَ لِمَرَضِكَ وَمِنْ حَيَاتِكَ لِمَمَاتِكَ (رواه البخاري)

Terjemahnya:

*“Dari Ibnu Umar Radhiallahu 'anhuma, ia berkata : Rasulullah Shallallahu 'alaihi wa Sallam memegang pundakku, lalu bersabda : Jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar radhiyallahu anhuma berkata : Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati. [Bukhari no. 6416]”*⁴¹

Hadits ini menganjurkan agar mempergunakan saat sehatnya dan berusaha dengan penuh kesungguhan selama masa itu karena khawatir

⁴⁰ Departemen Agama RI. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. (Bandung; CV. J-Art, 2004). h.115

⁴¹ Ahmad Sunarto. *Kumpulan Hadist Shahih Bukhari - Terjemah Al-Lu'lu' Wal Marjan* (Semarang; Pustaka Nuun, 2000). h.6416

bertemu dengan masa sakit yang dapat merintangai upaya beramal. Begitu pula dengan kalimat waktu hidupmu sebelum kamu mati mengingatkan agar mempergunakan masa hidupnya, karena angan-angannya lenyap, serta akan muncul penyesalan yang berat karena kelengahannya sampai dia meninggalkan kebaikan. Hadits di atas juga dapat dijadikan prinsip dasar serta konsep kinerja. Dalam hadits ini terdapat anjuran bagi seseorang untuk menggunakan waktu atau kesempatan yang ada dengan sebaik-baiknya. Hadits ini juga mengandung arti larangan bahwa Janganlah menunda amal yang dapat dilakukan pada waktu dan kesempatan yang ada. Tentunya amal amal yang yang baik dan dapat di artikan sebuah pekerjaan.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Anwar ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu⁴² :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki IQdi atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan sesuai dengan keahliannya.

⁴² Anwar Prabu Mangkunegara., *Manajemen Sumber Daya Perusahaan.*, h.67-68

Menurut Suyadi secara sederhana kemampuan seseorang dapat dilihat dari keahlian atau skill yang dimiliki seseorang. Keahlian tersebut dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dan pengalaman⁴³. Menurut Siswanto, kemampuan meliputi beberapa hal, yaitu :

- a) Kualitas kerja (*quality of work*).
 - b) Kuantitas kerja (*quantity of work*).
 - c) Pengetahuan tentang pekerjaan (*knowledge of job*).
 - d) Kerja sama (*cooperation*).
 - e) Pengambilan Keputusan (*judgement*).⁴⁴
- b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus memiliki sikap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

⁴³ Suyadi Prawirosentono., *Kebijakan Kinerja Karyawan.*, h.193

⁴⁴ Siswanto Sastrohadiwiryono. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara,2003). h.236

Menurut David C. McClelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaikbaiknya agar mampu mencapai kinerja yang maksimal.

Pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal apabila pegawai tersebut memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi tersebut perlu dimiliki oleh pegawai yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri selain dari lingkungan kerja. Menurut Sagir dalam Siswanto, mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain keinginan, penghargaan, tantangan tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan⁴⁵.

Sedangkan Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis dalam Sedarmayanti merumuskan :

- a) *Performance* = *Ability + Motivation*
- b) *Ability* = *Knowledge + Skill*
- c) *Motivation* = *Attitude + Situation*⁴⁶

Pernyataan di atas menunjukkan bahwa kinerja seseorang terkait dengan kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Kemampuan sendiri dipengaruhi oleh faktor pendidikan (*knowledge*) dan keahlian (*skill*),

⁴⁵ Siswanto Sastrohadiwiryono., *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.*, h.269

⁴⁶ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.*, h.122

sedangkan motivasi dipengaruhi oleh sikap (*attitude*) dan situasi (*situation*) yang kemudian menggerakkan seseorang tersebut menuju pencapaian tujuan. Kinerja berkaitan dengan proses pelaksanaan tugas seseorang sesuai dengan tanggung jawab yang dimilikinya. Kinerja ini meliputi prestasi kerja karyawan dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian sasaran kerja, cara kerja, dan sifat pribadi karyawan. Pengukuran kinerja ini menggunakan proksi empat dimensi menurut Mathis and Jackson merumuskan bahwa $P = A \times E \times S$, dimana (P) kinerja adalah hasil dari (A) *ability*/kemampuan, dikalikan dengan (E) *effort*/usaha, dikalikan dengan (S) *support*/dukungan⁴⁷.

3. Penilaian Kinerja

John H. Bernadin, menyatakan bahwa ada enam karakteristik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu:

a. Kualitas

Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan suatu aktivitas. Hasil dari pekerjaan yang memiliki kualitas yang tinggi yang dapat diterima oleh atasan maupun rekan sekerja.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah banyaknya jumlah atau hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan. Jumlah yang

⁴⁷ Robert L. Mathis dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, h.85

dihasilkandinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat dimana seseorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta informasi pengawas guna menghindari hasil yang merugikan.

f. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan⁴⁸.

⁴⁸ John H. Bernardin and Russeli. *Human Resource Management*. (New York; Graw Hill, 1993). h.75

Sedangkan menurut John Soeprihanto ada beberapa aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu prestasi kerja, rasa tanggung jawab, kesetiaan dan pengabdian, prakarsa, kejujuran, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan⁴⁹.

4. Tujuan-tujuan Penilaian Kerja

Tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja anggota organisasi. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi organisasi. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian besar :

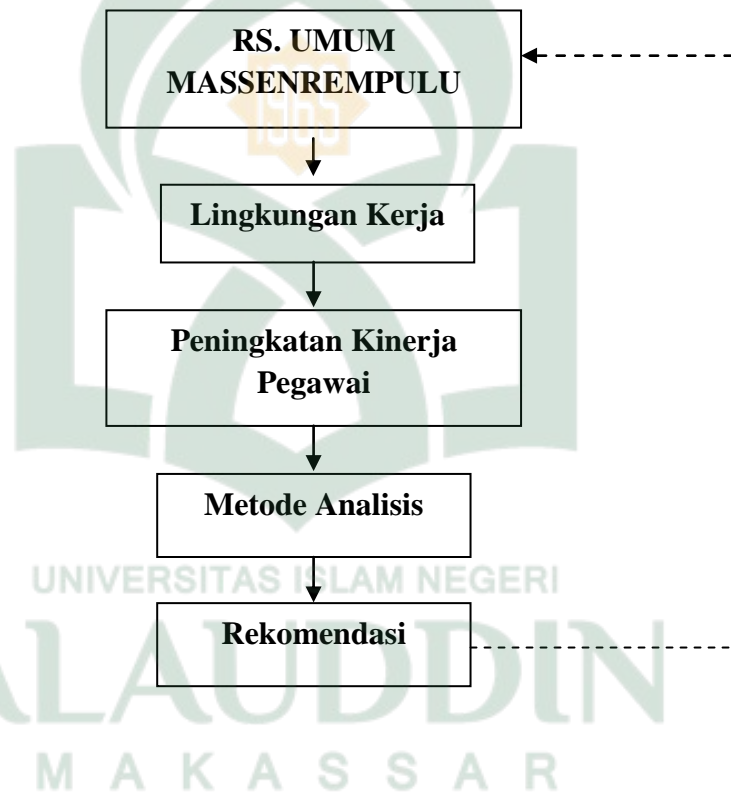
- a. Tujuan Evaluasi
 - 1) Penilaian kinerja dan telaah gaji
 - 2) Penilaian kinerja dan kesempatan promosi
- b. Tujuan Pengembangan
 - 1) Mengukuhkan dan menopang kinerja
 - 2) Meningkatkan kinerja
 - 3) Menentukan tujuan-tujuan progresi karier
 - 4) Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan⁵⁰.

⁴⁹ Murti Sumarni and John Soeprihanto. *Pengantar Bisnis* (Yogyakarta; Liberty, 1998).h.23

⁵⁰ Henry Simamora., *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III.*, h.423

D. Kerangka Pikir

RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja institusi menganalisa lebih jauh serta meningkatkan dan memperbaiki kualitas faktor-faktor yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang tentunya akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian kerangka pikir dapat digambarkan sebagai berikut :



E. Hipotesis

Berdasarkan masalah dan tujuan penelitian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah “diduga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kerja pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang. Sedangkan waktu penelitian akan dilaksanakan selama satu bulan.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data kualitatif, yaitu data yang berupa keterangan, penjelasan dari hasil interview, wawancara, kuesioner atau observasi di lapangan yang berupa angka-angka dan diolah untuk mendukung penjelasan dalam analisis. Jenis data ini diperoleh dari sumber primer.
- b. Data kuantitatif, yaitu data yang berupa angka-angka yang diperoleh dari sumber data sekunder, baik berupa dokumen, laporan-laporan ilmiah, atau terbitan berkala relevan dengan permasalahan yang dibahas.⁵¹

2. Sumber Data

Sedangkan data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

⁵¹ Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2010). h.

- a. Data Primer, yaitu data yang diperoleh dengan jalan melakukan pengamatan langsung (observasi) dan wawancara (interview) dengan pegawai RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang..
- b. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari berbagai dokumen-dokumen RS umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang yang relevan dengan penelitian ini, dan hasil angket (kuesioner) yang dilakukan serta data lainnya yang dapat mendukung pokok bahasan.

C. Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data sebagai bahan dalam penelitian digunakan beberapa metode seperti berikut ini :

1. Angket atau kuesioner

Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang lingkungan kerja dan kinerja pegawai, atau hal-hal yang ia ketahui.

2. Interview atau wawancara

Interview adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara (interviewer) untuk memperoleh informasi dari terwawancara. Digunakan oleh peneliti untuk menilai keadaan seseorang, misalnya untuk mencari data tentang variabel latar belakang, orang tua, pendidikan, perhatian, sikap terhadap sesuatu.

3. Observasi

Observasi yang disebut pula dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemuatan perhatian terhadap sesuatu objek dengan menggunakan seluruh alat indra. Jadi mengobservasi dapat dilakukan melalui penglihatan dan pendengaran.

4. Dokumentasi

Dokumentasi, dari asal katanya dokumen, yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, penelitian menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatan harian, dan sebagainya.⁵²

D. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian objek yang biasanya disebut dengan populasi, hal tersebut merupakan hal penting dalam penelitian, karena berhubungan dengan sumber data yang akan diteliti melalui sampel yang merupakan bagian dan hal ini sama pentingnya

1. Populasi

Dalam pengumpulan data akan selalu dihadapkan dengan objek yang akan diteliti baik itu berupa benda, manusia, dan aktivitasnya atau peristiwa yang terjadi. Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin, hasil menghitung atau pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai

⁵² Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi IV.* (Jakarta; PT. Asdi Mahastya, 2006).h.97

karakteristik tertentu dari semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya⁵³

Berdasarkan definisi populasi, maka yang dijadikan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang sebanyak 361 orang.

**Tabel.1. Jumlah Pegawai RS. Umum Massenrempulu
Kabupaten Enrekang**

No	Nama Bidang	Jumlah
I	Tenaga Medis	
	Dokter Spesialis	5
	Dokter Umum	9
	Dokter Gigi	2
II	Tenaga Paramedis	
	Paramedis Perawatan	143
	Paramedis Non Perawatan	69
III	Tenaga Non Medis	133
	Total	361

Sumber : RS. Umum Massenrempulu, 2013

2. Sampel

Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan *purposive sampling/ judgement sampling*. *Purposive sampling* yaitu suatu sampling dimana pemilihan elemen-elemen untuk menjadi anggota sampel berdasarkan pada pertimbangan yang sangat subjektif. Dalam hal ini responden

⁵³ Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi IV., h. 104

yang dipilih diyakini representative terhadap populasi penelitian. Ukuran sampel dari suatu populasi dapat menggunakan bermacam-macam cara, salah satunya adalah dengan menggunakan teknik Slovin, dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Dimana:

N = Jumlah Populasi

n = Sampel Unit,

e = Level of Error (0,1).⁵⁴

Yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang yang berjumlah 78 orang.

Berdasarkan hasil perhitungan :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} = \frac{361}{1 + 361 (0,1)^2} = \frac{361}{4,61} = 78,30 \text{ atau } 78 \text{ orang}$$

E. Metode Analisis dan Pengolahan data

1. Metode Analisis Data

Analisis Data menurut Iqbal Hasan adalah memperkirakan atau dengan menentukan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu (beberapa) kejadian terhadap suatu (beberapa) kejadian lainnya, serta memperkirakan/meramalkan kejadian lainnya. Kejadian dapat dinyatakan

⁵⁴ Arikunto Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi IV.*, h.105

sebagai perubahan nilai variabel. Proses analisis data dimulai dengan menelaah seluruh data yang diperoleh baik melalui hasil kuesioner dan bantuan wawancara⁵⁵.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif Persentase. Metode ini digunakan untuk mengkaji variabel yang ada pada penelitian yaitu lingkungan kerja (X) dan peningkatan kinerja pegawai RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang (Y). Deskriptif persentase ini diolah dengan cara frekuensi dibagi dengan jumlah responden dikali 100 persen, seperti dikemukakan Nana Sudjana adalah sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = Presentase

F = Frekuensi

N = Jumlah Responden

100% = Bilangan Tetap⁵⁶

Penghitungan deskriptif persentase ini mempunyai langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Mengkoreksi jawaban kuesioner dari responden
- b) Menghitung frekuensi jawaban responden

⁵⁵ Iqbal Hasan. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. (Jakarta; Bumi Aksara, 2006). h.29

⁵⁶ Nana Sudjana. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. (Bandung; Sinar Baru, 2001).h.129

c) Jumlah responden keseluruhan

d) Masukkan ke dalam rumus.

Persentase dari tiap-tiap kategori:

a)	$\frac{\text{Jumlah responden dengan kategori Sangat Setuju}}{\text{Jumlah seluruh responden}} \times 100\%$	X 100%
b)	$\frac{\text{Jumlah responden dengan kategori Setuju}}{\text{Jumlah seluruh responden}} \times 100\%$	X 100%
c)	$\frac{\text{Jumlah responden dengan kategori Netral}}{\text{Jumlah seluruh responden}} \times 100\%$	X 100%
d)	$\frac{\text{Jumlah responden dengan kategori Tidak Setuju}}{\text{Jumlah seluruh responden}} \times 100\%$	X 100%
e)	$\frac{\text{Jumlah responden dengan kategori Sangat Tidak Setuju}}{\text{Jumlah seluruh responden}} \times 100\%$	X 100%

Penelitian ini menggunakan Skala Likert sebagai pedoman penafsiran. Skala Likert merupakan jenis skala yang mempunyai realibilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu. Skala Likert dalam menafsirkan data relatif mudah. Skor yang lebih tinggi menunjukkan sikap yang lebih tinggi taraf atau intensitasnya dibanding dengan skor yang lebih rendah⁵⁷. Pengujian hipotesis adalah suatu prosedur yang akan menghasilkan suatu keputusan, yaitu keputusan dalam menerima atau menolak hipotesis ini⁵⁸. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji t atau distribusi t, melalui langkah-langkah sebagai berikut:

⁵⁷ S. Nasution. *Metode Research*. (Jakarta; bumi Aksara, 2000).h.63

⁵⁸ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik.*, h.34

- 1) Menentukan Formasi Hipotesisnya
 - a) Hipotesis nol (H_0): tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum massenrempulu
 - b) Hipotesis alternatif (H_1): ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai rumah sakit umum massenrempulu
- 2) Menentukan taraf nyata dan nilai tabel
 - a) Taraf nyata $\alpha = 0,05$,
 - b) Uji dua sisi,
 - c) Derajat kebebasan $df = n - 1 = 52$.
- 3) Menentukan kriteria pengujian

Kriteria pengujian adalah bentuk pembuatan keputusan dalam hal menerima atau menolak hipotesis nol dengan cara membandingkan nilai kritis (nilai α table dari distribusinya) dengan nilai uji statistiknya.

 - a) Hipotesis nol (H_0) diterima jika nilai uji statistiknya berada di luar nilai kritisnya
 - b) Hipotesis nol (H_0) ditolak jika nilai uji statistiknya berada dalam nilai nilai kritisnya⁵⁹

2. Pengolahan Data

Menurut Hasan, pengolahan data adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan atau angka ringkasan dengan menggunakan caracara atau rumus-rumus tertentu. Pengolahan data bertujuan mengubah data

⁵⁹ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik.*, h.35

mentah dari hasil pengukuran menjadi data yang lebih halus sehingga memberikan arah untuk pengkajian lebih lanjut. Pengolahan data menurut Iqbal Hasan meliputi kegiatan:

1) Editing

Editing adalah pengecekan atau pengoreksian data yang telah terkumpul, tujuannya untuk menghilangkan kesalahan-kesalahan yang terdapat pada pencatatan dilapangan dan bersifat koreksi.

2) Coding (*Pengkodean*)

Coding adalah pemberian kode-kode pada tiap-tiap data yang termasuk dalam katagori yang sama. Kode adalah isyarat yang dibuat dalam bentuk angka atau huruf yang memberikan petunjuk atau identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisis.

3) Pemberian skor atau nilai

Dalam pemberian skor digunakan skala Likert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Kriteria penilaian ini digolongkan dalam empat tingkatan dengan penilaian sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju, diberi skor 5
- b. Jawaban Setuju, diberi skor 4
- c. Jawaban Netral, diberi skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju, diberi skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju, diberi skor 1

4) Tabulasi

Tabulasi adalah pembuatan tabel-tabel yang berisi data yang telah diberi kode sesuai dengan analisis yang dibutuhkan. Dalam melakukan tabulasi diperlukan ketelitian agar tidak terjadi kesalahan. Tabel hasil Tabulasi dapat berbentuk:

- a) Tabel pemindahan, yaitu tabel tempat memindahkan kode-kode dari kuesioner atau pencatatan pengamatan. Tabel ini berfungsi sebagai arsip.
- b) Tabel biasa, adalah tabel yang disusun berdasar sifat responden tertentu dan tujuan tertentu.
- c) Tabel analisis, tabel yang memuat suatu jenis informasi yang telah dianalisa.⁶⁰

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan penghitungan komputasi program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) karena program ini memiliki kemampuan analisis statistik cukup tinggi serta sistem manajemen data pada lingkungan grafis menggunakan menu-menu dekriptif dan kotak-kotak dialog sederhana, sehingga mudah dipahami cara pengoperasiannya⁶¹.

⁶⁰ Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik.*, h.20-24

⁶¹ Mikael Sugianto. 36 Jam Belajar SPSS 15 (Jakarta; Elex Media Komputindo, 2007).h.1

F. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran uraian dan objek pembahasan dari judul di atas, maka penulis mengemukakan isi skripsi dari bab ke bab sebagai berikut :

Bab I Pendahuluan.

- A. Latar Belakang Masalah,
- B. Rumusan Masalah,
- C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Bab II Dasar Teori.

- A. Pengertian Manajemen,
- B. Sumber Daya Manusia,
- C. Manajemen Sumber Daya Manusia,
- D. Lingkungan Kerja,
- E. Kinerja,
- F. Kerangka Pikir, dan
- G. Hipotesis

Bab III Metode Penelitian.

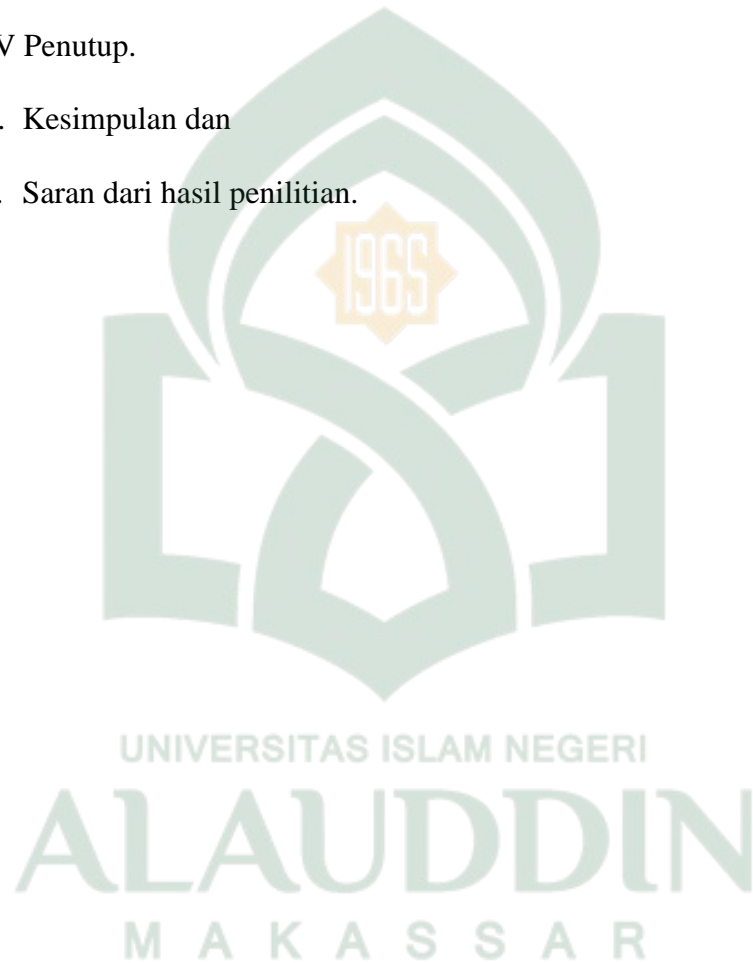
- A. Lokasi dan Waktu Penelitian,
- B. Jenis dan Sumber Data,
- C. Metode Pengumpulan Data,
- D. Populasi dan Sampel, dan
- E. Metode Analisis dan Pengolahan Data.

Bab IV Hasil Penelitian.

- A. Profil RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang,
- B. Pembahasan tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

Bab V Penutup.

- A. Kesimpulan dan
- B. Saran dari hasil penelitian.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Rumah Sakit Umum Massenrempulu

1. Sejarah Rumah Sakit Umum Massenrempulu

Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu (RSUM) adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang dengan luas bangunan 7.888 M² dan memiliki Kapasitas 180 tempat Tidur. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan maka pada tahun 2006, Kelas RSU Massenrempulu meningkat dari Kelas D menjadi Kelas C.

Tahun 2008 Rumah sakit Umum Daerah Massenrempulu mendapat pengakuan dari Departemen Kesehatan RI sebagai Rumah Sakit yang telah memenuhi standar pelayanan rumah sakit yang meliputi : Administrasi Manajemen, Pelayanan Medis, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Keperawatan dan Pelayanan Rekam Medik dengan status Terakreditasi penuh tingkat pelayanan dasar. Sebagai sarana pelayanan publik di bidang kesehatan, Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat di Kabupaten Enrekang. Peran strategis ini diperoleh karena Rumah Sakit dituntut menjalankan multi fungsi pelayanan kesehatan yaitu sebagai pusat rujukan pelayanan medik, Pelayanan non medik, Pelayanan penunjang medik, Pelayanan rehabilitasi medik dan pengembangan ilmu

pengetahuan bidang kesehatan. Peran multi fungsi tersebut menjadi tantangan bagi pembaharu di bidang kesehatan mengingat timbulnya perubahan – perubahan epidemiologi penyakit, perubahan struktur demografis, perkembangan Ilmu Pengetahuan dan Tekhnologi, perubahan struktur sosio-ekonomi masyarakat, pelayanan yang lebih bermutu, ramah,dan sanggup memenuhi kebutuhan mereka yang menuntut perubahan pola pelayanan kesehatan di Kabupaten Enrekang.

2. Tugas Pokok dan Fungsi RSUD Massenrempulu

1) Tugas Pokok

Tugas Pokok Rumah Sakit Umum Massenrempulu adalah memberikan pelayanan kesehatan yang paripurna, bermutu, terpadu dan menyeluruh serta terjangkau oleh seluruh lapisan masyarakat.

2) Fungsi

Fungsi Rumah Sakit Umum Massenrempulu adalah :

- a) Pelaksanaan Pelayanan Medik
- b) Pelaksanaan Pelayanan Penunjang Medik
- c) Pelaksanaan Rehabilitasi Medik
- d) Pelaksanaan Asuhan Keperawatan
- e) Pelaksanaan Sistem Rujukan
- f) Pelaksanaan Administrasi dan Keuangan

- g) Tempat Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi Bidang Kesehatan.⁶²

3. Pola Ketenagaan

Jumlah tenaga Rumah Sakit Umum Masserempulu sangat menentukan untuk melayani jumlah kunjungan yang semakin meningkat. Dari ratio antara jumlah tenaga yang ada dengan jumlah kunjungan belum memadai. Tapi untuk memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan/pengguna jasa, maka jumlah yang ada diharapkan dapat memberikan pelayanan yang optimal.

Gambaran tentang pola ketenagaan di RSUD Massenrempulu tahun 2013 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.1 Informasi Daftar Ketenagaan
RSUM Tahun 2013**

NO.	KETENAGAAN	JENIS KETENAGAAN		JML
		PNS	SUKARELA	
1	Tenaga Medis :			
	- Dokter Spesialis THT	1	-	1
	- Dokter Spesialis Anak	1	-	2
	- Dokter Spesialis Bedah	1	-	1
	- Dokter Spesialis Obgin	1	-	1
	- Dokter Spesialis Interna	1	-	1
	- Dokter Mata S2 Kes.Masy.	1	-	1
	- Dokter Umum /S2 Kes Masy.)	1	-	1
	- Dokter Umum	4	2	6

⁶² RS. Umum Massenrempulu, 2013

	- Dokter Umum (tugas belajar)	3	-	3
	- Dokter Gigi	2	-	2
	- Dokter Gigi (tugas belajar)	1	-	1
	- S2 Kesehatan	2	-	2
	Jumlah	19	2	21
2	Tenaga Keperawatan :			
	- Sarjana Keperawatan Narse	25	12	37
	- DIV Kebidanan pendidik	11	5	16
	- DIII Keperawatan	83	27	110
	- DIII Keperawatan (tugas belajar)	-	2	2
	- DIII Kebidanan	52	16	68
	- DIII Kebidanan (tugas belajar)	-	2	2
	- DIII Perawat Gigi	4	2	6
	- SPK	10	12	22
	- SPK (tugas belajar)	-	10	10
	- Pengatur Rawat Gigi	2	1	3
	Jumlah	187	89	276
3	Tenaga Kefarmasian			0
	- Apoteker	10	5	7
	- S1 Farmasi / Farmakologi Klinik	9	3	7
	- Akademi Farmasi	6	2	4
	- Asisten Apoteker/SMF	2	1	1
	Jumlah	27	11	38
4	Tenaga Kesehatan Masyarakat			
	- S2 Kesehatan Masyarakat	10	2	12
	- Sarjana Kesehatan Masyarakat	24	9	33
	- DIII Sanitarian	2	1	3
	Jumlah	36	12	48
5	Tenaga Gizi			
	- S1 Gizi / Dietisien	3	3	6
	- DIII Gizi / Dietisien	2	2	4
	- DIII Gizi /Dietisien (Tugas Belajar)	1	1	2
	Jumlah	6	6	12
6	Tenaga Keterapan Fisik			

	- DIV Fisioterapis	4	4	8
	- DIII Fisioterapis	4	4	8
	Jumlah	8	8	16
7	Tenaga Keteknisian Medik			
	- DIII Teknik Gigi	3	2	5
	- DIII Radiodiagnostik & Radioerapi	3	2	5
	- DIII Rekam Medis	4	4	8
	- DIII Eletromedik	5	4	9
	- Analis Kesehatan	11	6	17
	- <i>Analisis Kesehatan</i>	3	1	4
	Jumlah	29	19	48
8	Tenaga Non Kesehatan			
	- Sarjana Ekonomi / Akuntansi	6	4	10
	- Sarjana Hukum	2	-	2
	- Sarjana Teknik	2	-	2
	- Sarjana Kes. Sosial	1	-	1
	- Sarjana Komputer	2	1	3
	- Sarjana Lainnya			
	- Sarjana Muda Ekonomi / Akuntansi	2	-	2
	- Sarjana Muda Teknik	1	-	1
	- Sarjana Muda Komputer	3	1	4
	- Sarjana Muda Sekretaris	2	-	2
	- Sarjana Muda Lainnya	1	1	2
	- S M A / S M U	12	10	12
	- S M E A	5	2	7
	- STM		-	-
	- S M T P	7	5	12
	- S D ke bawah	3	3	6
	Jumlah	49	27	76
TOTAL		361	174	535

Sumber : RS. Umum Massenrempulu, 2013

- 1) Menurut Eselon dan Jabatan
 - a) Eselon III a : 1 Orang
 - b) Eselon III b : 3 Orang
 - c) Eselon IV a : 9 Orang
 - d) Fungsional : 128 Orang
 - e) Fungsional (tugas belajar) : 11 Orang
 - f) Non Fungsional : 22 Orang
- 2) Menurut Golongan
 - a) Golongan IV : 10 Orang
 - b) Golongan III : 74 Orang
 - c) Golongan III (tugas belajar): 9 Orang
 - d) Golongan II : 71 Orang
 - e) Golongan II (tugas belajar) : 2 Orang
 - f) Golongan I : 8 Orang⁶³

4. Sarana dan Prasarana

1. Sarana

Dalam upaya peningkatan pelayanan kesehatan RSUD Massenrempulu Enrekang, maka perlu dilakukan pembenahan dan penambahan sarana seperlunya terhadap apa yang belum maupun yang telah tersedia di RSUD Massenrempulu Enrekang. Sarana yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Enrekang terdiri dari :

- a) Instalasi Gawat Darurat 24 Jam
- b) Apotik 24 Jam

⁶³ RS Umum Massenrempulu, 2013

- c) Ruang ICU (Intensif Care Unit), Ruang Fisiotherapy (Rehabilitasi Medik), Ruang Perawatan Interna Utara/ Interna Selatan (VIP, Kelas I,II,III), Ruang Perawatan Bedah (VIP, Kelas I,II,III), Ruang Perawatan Anak (VIP, Kelas I,II,III), Ruang Perinatologi
- d) Poliklinik (Umum, Bedah, Penyakit Dalam, THT, Anak, Kandungan, Mata dan Gigi)
- e) Ruang Administrasi dan Keuangan
- f) Ruang SISRUM (Sistem Informasi Rumah Sakit)
- g) TP2RI & TP2RJ Rekam Medis
- h) Ruang Komite Medik, Ruang Auditorium, Ruang Koperasi / Cafeteria, Ruang verifikator, Ruang Askes, Ruang Kamar Bersalin, Ruang perawatan Nifas (VIP, Kelas I,II,III), Ruang Operasi
- i) Laboratorium
- j) Unit Transfusi Darah Rumah Sakit
- k) Radiology
- l) Instalasi Gizi
- m) IPSRS
- n) Unit Laundry
- o) Perumahan Dokter
- p) Asrama Karyawan Putra / Putri
- q) Area Parkir Karyawan dan Pengunjung
- r) Incenerator

- s) Ruang Security
- t) IPAL
- u) Genset Emergency
- v) Mushollah
- w) Gudang Perlengkapan Kantor ⁶⁴

2. Peralatan

Dengan melihat peralatan yang ada sekarang dibandingkan dengan kelas Rumah Sakit Umum Massenrempulu Enrekang yaitu kelas C boleh dikata hampir memadai. Adapun rinciannya sebagai berikut :

a) Peralatan Medik

No	Nama Jenis Barang	Jumlah	
1	Anestetetic Machine (Anesthesi APP.Unit)	4	Unit
2	Anaesthesie Apparatus	4	Unit
3	Argon Laser	1	Unit
4	Autoclave Portable	6	Unit
5	Autoclave Unit	6	Unit
6	Automatic Analyzer Laboratory Unit	1	Unit
7	Automatic X-Ray Film Processor	2	Unit
8	Baby Incubator	9	Unit
9	Baby Weighing Scale	7	Unit
10	Bed Side Monitor	19	Unit
11	Bicycle Exercise Eletro Type	2	Unit
12	Blood Bank Refrigerator	8	Unit
13	Blood Chemistry Analyser	2	Unit
14	Blood Gas Analyser	2	Unit
15	Brandkar/Patient Stricher	16	Unit
16	Centrifuge Haematocrite	4	Unit
17	Defiblitator	4	Unit

⁶⁴ RS. Umum Massenrempulu, 2013

18	Dental Unit	3	Unit
19	Dental X-Ray Unit General	1	Unit
20	Dental X-Ray Unit Panaoramic Type	1	Unit
21	Eletric Hand Drill	1	Unit
22	Elektro Cardio Graph (ECG)	3	Unit
23	Elektro Cardio Graph (ECG) 1 Channel	4	Unit
24	Elektro Cauter	5	Unit
25	Elektro Stimulator	3	Unit
26	Elektrocardiogh 3 Channel	2	Unit
27	Endoscopy Table	1	Set
28	Ent Treatment Unit	1	Set
29	Examination Lamp	8	Unit
30	Film Dryer	1	Unit
31	Film Viewer	15	Unit
32	Foetal Detector / Doppler	5	Unit
33	Gynecological Treatment	2	Unit
34	Hot Air Sterilizer	1	Unit
35	ICU Bed	5	Unit
36	Infusion Drop Monitor	1	Unit
37	Infusion Pump	8	Unit
38	Laparoscope	1	Set
39	Laringoscope	5	Unit
40	Micro Hematokrit Centrifuge	1	Unit
41	Mikro Wave Diathermy	2	Unit
42	Microscope Binoculair	4	Unit
43	Mobile Operating Lamp	2	Unit
44	Mobile X-Ray Unit	2	Unit
45	Mortuary Refrigerator (Cooling Unit)	1	Unit
46	Nebulizer	3	Unit
47	Neonatal Resuscitator	1	Unit
48	Operation Lamp	2	Unit
49	Operation Lamp Ceiling Type	2	Unit
50	Operation Microscope	1	Unit
51	Operation Table	4	Unit
52	Oxygen Therapy	1	Unit

53	Photo Therapy Unit	6	Unit
54	Refractometer Unit	1	Unit
55	Resuscitator	6	Unit
56	Slit Lamp	1	Unit
57	Spectrophotometer	1	Unit
58	Spyganomanometer	50	Unit
59	Suction Pump	21	Unit
60	Syringe Pump	7	Unit
61	Traction Unit	1	Unit
62	Tread Mill	2	Unit
63	U.V. Sterilizer Unit	9	Unit
64	Ultrasonography (USG)	5	Unit
65	Urine Analyzer	1	Unit
66	Vacuum Extractor	3	Unit
67	Ventilator Unit	1	Unit
68	Water Bath	1	Unit
69	X-Ray Unit, 500 mA s/d 750 mA	2	Unit

u

Sumber data : RS. Umum Massenrempulu, 2013

b) Peralatan Non Medik

No	Nama Jenis Barang	Jumlah
1	AC Unit	115 Unit
2	Alat Makan Donor	1 Set
3	Bak Cuci Lebar	1 Buah
4	Bangku Kayu Bulat Tinggi	2 Buah
5	Bangku Plastik	4 Buah
6	Bantal Isi Dakron	407 Buah
7	Baskom Aluminium	3 Buah
8	Baskom Plastik	3 Buah
9	Brankas	2 Buah
10	Bendera Merah Putih	2 Buah
11	Blender Bumbu Besar	2 Buah
12	Box Pengaduan	2 Buah
13	Bak Cuci Lebar	1 Buah

14	Dispenser	3	Unit
15	Filling Kabinet/Besi	2	Buah
16	Frezzer	1	Unit
17	Frezzer Besar	2	Unit
18	Frezzer Sayuran	1	Unit
19	Gantungan Handuk Maspion	15	Buah
20	Gelas Takar	12	Buah
21	Gorden	1	Paket
22	Gorden	465	Buah
23	Gorden /Tirai Ruang ADM	1	Paket
24	Handy Talky	4	Buah
25	Jam Dinding	71	Buah
26	Kalkulator	5	Buah
27	Kereta Makanan / Trolley	1	Buah
28	Kompor Gas	1	Buah
29	Komputer Unit PC	1	Buah
30	Kontainer Lauk	4	Buah
31	Kontainer Sampah	1	Buah
32	Kulkas Portable	10	Buah
33	Kursi Besi Tinggi	4	Buah
34	Kursi Lipat	253	Buah
35	Kursi Plastik Tanpa Sandaran	4	Buah
36	Kursi Putar Kecil	28	Buah
37	Kursi Putar Rendah	5	Buah
38	Kursi Putar Tinggi	1	Buah
39	Kursi Tamu + Meja	2	Buah
40	Kursi Tamu R. Direktur	1	Buah
41	Kursi Tamu VIP/ Sofa	16	Buah
42	Kursi Tunggu Pasien	15	Buah
43	Kursi Tunggu Pasien (Kayu)	5	Buah
44	Lap Top	2	Buah
45	LCD Proyektor	1	Buah
46	Lemari Besi 2 Pintu Arsip	1	Buah
47	Lemari Es 1 Pintu	24	Buah
48	Lemari Es 2 Pintu	1	Buah
49	Lemari Es Besar	2	Buah

50	Lemari (Etalase)	1 Buah
51	Lemari Kabinet	1 Buah
52	Lemari Kayu	20 Buah
53	Lemari Makan Alminium	2 Buah
54	Lemari Pakaian	18 Buah
55	Loker Lemari	1 Buah
56	Loundry Trolley	4 Buah
57	Meja Direktur (Mebuler Kerja Pimpinan)	1 Buah
58	Meja 1 Biro	4 Buah
59	Meja 1/2 Biro	45 Buah
60	Meja Kecil	5 Buah
61	Meja Komputer Biasa	4 Buah
62	Meja Komputer Eksekutif	20 Buah
63	Meja Makan + Kursi Donor	1 Buah
64	Meja Mebulair Pimpinan & Staf	3 Buah
65	Meja Racik Obat	2 Buah
66	Meja Rias	16 Buah
67	Meja Stainless Steel	3 Buah
68	Mesin Cuci	1 Buah
69	Mesin Foto Copy	1 Buah
70	Mesin Ketik	2 Buah
71	Mesin Tik Elektronik	1 Buah
72	Microwife	1 Buah
73	Mixer Kecil	2 Buah
74	Mixer Roti	1 Buah
75	Monitor Komputer	1 Buah
76	Nurse Station Local	18 Buah
77	Open Besar	1 Buah
78	Papan Data Pasien	8 Buah
79	Papan Nama Kantor	1 Buah
80	Papan Petunjuk Arah Lingkup RS	1 Buah
81	Pesawat Faximile	1 Buah
82	Piring Duralex	3 Buah
83	Presto	2 Buah
84	Printer	1 Buah
85	Printer + Scan + Copy	1 Buah

86	Printer Laser Jet	5 Buah
87	Proofing/Lemari Pengembang	1 Buah
88	Rak Arsip Kayu	1 Buah
89	Rak Arsip Kayu 2 X 2 M	1 Buah
90	Rak Kartu Kayu	3 Buah
91	Rak Obat Besi 5 Lantai	2 Buah
92	Rak Piring Aluminium	3 Buah
93	Rak Plastik Besar (5 Laci)	1 Buah
94	Rak Plastik Kecil (6 Laci)	2 Buah
95	Rak Stainless Steel	2 Buah
96	Rak TV / Kulkas	11 Buah
97	Rice Cooker Susun	1 Buah
98	Roda Castor	2 Buah
99	Selimut	360 Buah
100	Seprai sarung Bantal	663 Buah
101	Sound System TOA	1 Buah
102	Spring Bed	8 Buah
103	Stand TV	21 Buah
104	Tabung Gas Elpiji + Selang	10 Buah
105	Televisi 14 Inchi	15 Unit
106	Televisi 21 Inchi	36 Unit
107	Tempat Penghangat Makanan	1 Buah
108	Tempat Puntung aluminium	8 Buah
109	Tempat Tidur Susun	10 Buah
110	Tempat Tissue	12 Buah
111	UPS	22 Buah
112	White Board	1 Buah
113	White Board 120 X 220 CM	3 Buah
Jumlah		2915

Sumber data : RS. Umum Massenrempulu, 2013

5. Visi dan Misi

1) Visi RSUD Massenrempulu

”Kualitas Pelayanan Lebih Baik dari RS Kelas C Terkemuka di Sul-Sel Tahun 2013”.

Untuk memahami secara konseptual visi tersebut, diuraikan sebagai berikut:

- a) Kualitas Pelayanan lebih baik, dalam pengertian bahwa prioritas utama dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di RSUD Massenrempulu adalah memberi pelayanan yang lebih baik untuk menjadi yang terbaik dalam hal kualitas dan mutu pelayanan sebelumnya.
 - b) Dari RS Kelas C Terkemuka, dalam pengertian bahwa RSUM ingin lebih baik dalam hal mutu pelayanan dari semua Rumah Sakit Kelas C terkemuka di Sulawesi Selatan.
- 2) Misi RSUD Massenrempulu
- a) Menyelenggarakan pemerataan pelayanan kesehatan yang murah, aman, berkualitas dan terjangkau.
 - b) Meningkatkan Kualitas dan kuantitas sumberdaya manusia rumah sakit yang berdaya saing kuat, profesional dan religius.
 - c) Meningkatkan Kualitas Sarana dan Prasarana RS untuk kepentingan publik.
- 3) Motto : Kesembuhan Anda Adalah Kebahagiaan Kami
- 4) Falsafah : Hidup Sehat, Terawat, Penuh Manfaat
- 5) Nilai (Janji Layanan)

Tata nilai yang menjadi dasar dalam memberikan pelayanan tertuang dalam *JANJI LAYANAN RSUD MASSENREMPULU* :

- M = Mutu dan kualitas layanan diutamakan demi meningkatkan derajat kesehatan masyarakat.
- A = Arif, inovatif, kreatif dan bertanggungjawab dalam mengemban tugas.
- S = Sopan dan Santun berperilaku tanpa membedakan status sosial
- P = Profesionalisme berdasarkan kompetensi, jabatan dan keahlian.
- U = Ulet dan disiplin dalam melaksanakan tugas pelayanan
- L = Loyal dalam pengabdian kepada negara, bangsa dan masyarakat

6. Stuktur Organisasi

Susunan organisasi dan Tata Kerja SKPD RSUD Massenrempulu sebagaimana ditetapkan dalam Peraturan Daerah Nomor 06 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Enrekang dengan susunan organisasi sebagai berikut :

1) Kepala Kantor (Direktur)

2) Kepala Bagian Tata Usaha

Terdiri dari 3 Kepala Sub Bagian yaitu :

- a. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Kepala Sub Bagian Keuangan
- c. Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

3) Kepala Bidang Pelayanan

Terdiri dari 3 Kepala Seksi yaitu:

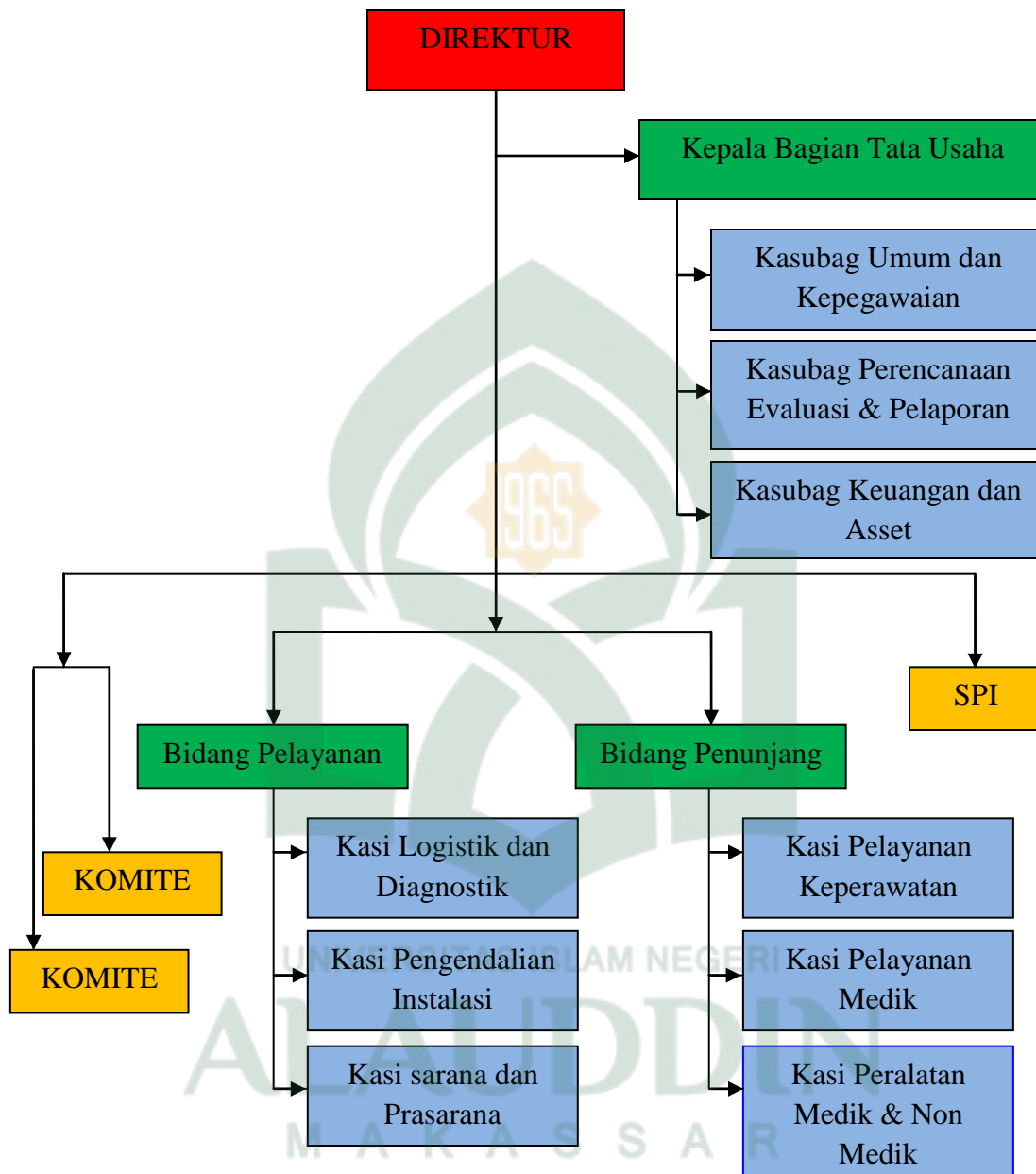
- a. Kepala Seksi Pelayanan Medik

- b. Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan
 - c. Kepala Seksi medik dan non medik
- 4) Kepala Bidang Penunjang

Terdiri dari 3 Kepala Seksi yaitu :

- a. Kepala Seksi Logistik dan Diagnostik
- b. Kepala Seksi Sarana dan Prasarana
- c. Kepala Seksi Pengendalian Instalasi





Gambar 4.1 Struktur Organisasi

7. Uraian Tugas

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi tersebut, maka berdasarkan Peraturan Daerah Enrekang Nomor 06 tahun 2008 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Enrekang maka RSUD Massenrempulu sebagai salah satu lembaga teknis mempunyai struktur/perangkat organisasi yang digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut :

Adapun Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Jabatan Struktural RSUD Massenrempulu akan diuraikan sebagai berikut :

a. Direktur

Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu mempunyai Tugas Pokok :Membantu Bupati dalam pengelolaan Rumah Sakit Umum Daerah dan penyelenggaraan pelayanan kesehatan kepada masyarakat di Kabupaten Enrekang. Dalam menyelenggarakan tugas, Direktur RSUD Massenrempulu mempunyai fungsi sebagai berikut ;

- a) Perumusan kebijakan RSUD Massenrempulu
- b) Penyusunan Rencana Strategik Rumah Sakit Umum
- c) Penyelenggaraan pelayanan umum dibidang kesehatan
- d) Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan, program dan kegiatan Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu.

b. Bagian Tata Usaha

- 1) Kepala Bagian Tata Usaha

Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai Tugas Pokok: Memberikan pelayanan teknis dan administrasi kepada semua unsur dilingkungan kantor Rumah Sakit Umum Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang. Dalam menyelenggarakan tugas, Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Penyusunan kebijakan bidang teknis administrasi perencanaan, administrasi umum dan kepegawaian serta administrasi keuangan dan asset Rumah Sakit Umum Massenrempulu;
 - b) Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan bagian tata usaha;
 - c) Penyelenggaraan evaluasi program dan kegiatan Bagian Tata Usaha
- 2) Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai tugas merencanakan, operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi, dan melaporkan kegiatan administrasi umum dan kepegawaian. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai Fungsi :

- a) Pelaksanaan kebijakan teknis Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
- b) Pelaksanaan program dan kegiatan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian ;

- c) Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan, dan evaluasi program dan kegiatan Umum dan Kepegawaian.

3) Kepala Sub Bagian Keuangan dan Asset

Kepala Sub Bagian Keuangan dan Asset mempunyai tugas : Merencanakan operasionalisasi, memberi petunjuk, memberi tugas, menyelia, mengatur, mengevaluasi, dan melaporkan urusan keuangan, kegiatan kebendaharawan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD dan Asset RSUD). Dalam menyelenggarakan tugas, Kepala Sub Bagian Asset dan Keuangan mempunyai fungsi :

- a) Pelaksanaan kebijakan teknis Sub Bagian Keuangan dan Asset;
 - b) Pelaksanaan program dan kegiatan Sub Bagian ; Keuangan dan Asset
 - c) Pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan dan evaluasi program dan kegiatan Sub Bagian Keuangan dan Asset;
- 4) Kepala Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan

Kepala Sub bagian Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan mempunyai tugasmerencanakan operasionalisasi kerja, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan tugas dibidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan. Dalam menyelenggarakan tugas, kepala sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan mempunyai tugas :

- a) Pelaksanaan kebijakan teknis sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan mempunyai tugas;
 - b) Pelaksanaan program dan kegiatan sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan mempunyai tugas;
 - c) Pembinaan, pengkoordinasikan, pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan program dan kegiatan sub bagian perencanaan, evaluasi dan pelaporan ;
- c. Bidang Pelayanan
- 1) Kepala Bidang Pelayanan
Kepala Bidang Pelayanan, mempunyai Tugas Pokok : Merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas bidang pelayanan. Dalam menyelenggarakan tugas, kepala bidang pelayanan mempunyai fungsi :
 - a) Penyelenggaraan program dan kegiatan pelayanan medik;
 - b) Penyelenggaraan program dan kegiatan pelayanan keperawatan;
 - c) Penyelenggaraan dan pengadaan perlengkapan medik dan non medik.
 - 2) Kepala Seksi Pelayanan Medik
Kepala Seksi Pelayanan Medik, mempunyai Tugas Pokok : menyiapkan perumusan dan fasilitasi medis di RSUD Massenrempulu.

Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Pelayanan Medik mempunyai tugas :

- a) Penyusunan program dan kegiatan seksi Pelayanan Medik ;
- b) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Pelayanan Medik;
- c) Pembinaan, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Pelayanan Medik.

3) Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan

Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan , mempunyai Tugas Pokok : menyiapkan perumusan dan fasilitasi Pelayanan Keperawatan di RSUD Massenrempulu. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Pelayanan Keperawatan mempunyai tugas :

- a) Penyusunan program dan kegiatan seksi Pelayanan Keperawatan;
- b) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Pelayanan Keperawatan;
- c) Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Pelayanan Keperawatan.

4) Kepala Seksi Perlengkapan Meik dan Non Medik\

Kepala Seksi Perlengkapan Medik dan Non Medik, mempunyai Tugas Pokok :menyiapkan perumusan dan fasilitasi Perlengkapan Medik dan Non Medik di RSUD Massenrempulu. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Perlengkapan Medik dan Non Medik mempunyai tugas :

- a) Penyusunan program dan kegiatan seksi Perlengkapan Medik dan Non Medik;
 - b) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Perlengkapan Medik dan Non Medik;
 - c) Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Perlengkapan Medik dan Non Medik.
- d. Bidang Penunjang
- 1) Kepala Bidang Penunjang
Kepala Bidang Penunjang, mempunyai Tugas Pokok : Merencanakan operasionalisasi , memberi tugas, memberi petunjuk, menyelia, mengatur, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas bidang penunjang. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Bidang Penunjang mempunyai tugas:
 - a) Penyelenggaraan program dan kegiatan logistik dan diagnostik;
 - b) Penyelenggaraan program dan kegiatan pelayanan sarana dan Prasarana;
 - c) Penyelenggaraan program dan kegiatan pengendalian instalasi.
 - d) Penyusunan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik ;
 - e) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik;
 - f) Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik..
 - g) Penyusunan program dan kegiatan seksi Sarana dan Prasarana;

- h) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Sarana dan Prasarana;
- i) Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Sarana dan Prasarana.
- j) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Pengendalian Instalasi;
- k) Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Pengendalian Instalasi

2) Kepala Seksi Logistik dan Diagnostik

Kepala Seksi Logistik dan Diagnostik , mempunyai Tugas Pokok : menyiapkan perumusan dan fasilitasi Perlengkapan Logistik dan Diagnostik di RSUD Massenrempulu. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Logistik dan Diagnostik mempunyai tugas :

- a) Penyusunan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik ;
- b) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik;
- c) Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Logistik dan Diagnostik..

3) Kepala Seksi sarana dan Prasarana

Kepala seksi Sarana dan Prasarana, mempunyai Tugas Pokok : menyiapkan perumusan dan fasilitasiPerlengkapan sarana dan Prasarana di RSUD Massenrempulu. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Sarana dan Prasarana mempunyai tugas :

- a) Penyusunan program dan kegiatan seksi Sarana dan Prasarana;

- b) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Sarana dan Prasarana;
 - c) Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Sarana dan Prasarana.
- 4) Kepala Seksi Pengendalian Instalasi

Kepala seksi Pengendalian Instalasi, mempunyai Tugas Pokok : Mempersiapkan, memperbaiki, dan memelihara sarana dan prasarana Instalasi RSUD Massenrempulu Enrekang. Dalam menyelenggarakan tugas Kepala Seksi Pengendalian Instalasi mempunyai tugas :

- a) Pelaksanaan program dan kegiatan seksi Pengendalian Instalasi;
- b) Pembinaan, Pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan program dan kegiatan seksi Pengendalian Instalasi

B. Analisis Deskriptif Variabel

Pada bab sebelumnya telah diuraikan bahwa tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang. Dari hasil penelitian didapatkan kumpulan data melalui teknik pengisian kuesioner sebanyak 78 responden.

Selanjutnya akan diuraikan tanggapan seluruh responden terhadap masing-masing variabel tersebut sebagai berikut :

1. Variabel Lingkungan Kerja (X)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden (pegawai RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.2. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 1

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	23,1
2	Setuju	4	50	64,1
3	Kurang Setuju	3	10	12,8
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa para pegawai memilih jawaban setuju akan keamanan kerja di rumah sakit cukup memadai dengan frekuensi 64,1%. Karena keamanan dirumah sakit umum massenrempulu mengikuti aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh instansi terkait.

Tabel 4.3. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 2

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	7,7
2	Setuju	4	72	92,3
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa para pegawai memilih jawaban setuju akan kebersihan Rumah Sakit selalu terjaga dengan frekuensi 92,3% . Karena setiap

pegawai sadar bahwa kebersihan adalah hal terpenting khususnya dalam lingkungan rumah sakit.

Tabel 4.4. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 3

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	37	47,7
2	Setuju	4	41	52,6
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

52,6%, para pegawai setuju bahwa ruangan yang disediakan cukup luas untuk melakukan pekerjaan. Dengan demikian kinerja pegawai dapat meningkat.

Tabel 4.5 Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 4

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	37	47,7
2	Setuju	4	64	82,2
3	Kurang Setuju	3	3	3,8
4	Tidak Setuju	2	1	1,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa pengaturan dan pengendalian suara bising di Rumah Sakit bekerja sudah baik dengan frekuensi yang menyatakan setuju sebesar 85,72%, hal ini sangat mempengaruhi konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Tabel 4.6. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 5

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	25	32,1
2	Setuju	4	42	53,8
3	Kurang Setuju	3	9	11,5
4	Tidak Setuju	2	1	1,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 20113

Tabel di atas menunjukkan jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 53,8%. Dalam hal ini hubungan antar pegawai membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik. Dengan demikian, hambatan yang dialami pegawai dapat dengan mudah terpecahkan.

Tabel 4.7. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 6

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	25	32,1
2	Setuju	4	52	66,7
3	Kurang Setuju	3	1	1,3
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 66,7%, mengindikasikan bahwa hubungan antara kepala Rumah Sakit dengan pegawai berjalan dengan baik, sehingga para pegawai bekerja tanpa tekanan dari atasan sehingga peningkatan kinerja yang di inginkan dapat tercapai.

Tabel 4.8. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 7

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	7,7
2	Setuju	4	72	92,3
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 92,3% akan pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja. Mengindikasikan bahwa para pegawai bekerja tanpa tekanan dari atasan sehingga peningkatan kinerja yang di inginkan dapat tercapai.

Tabel 4.9. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 8

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	10	12,8
2	Setuju	4	65	83,3
3	Kurang Setuju	3	3	3,8
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 83,3%, tentang instansi memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah. Sehingga, para pegawai dengan mudah melaksanakan pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

Tabel 4.10. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 9

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	20	25,6
2	Setuju	4	48	61,5
3	Kurang Setuju	3	8	10,3
4	Tidak Setuju	2	1	1,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	1	1,3
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 61,5%, tentang instansi menyediakan fasilitas internet untuk membantu layanan informasi kesehatan. Dalam hal ini, kinerja pegawai akan semakin meningkat karena kembangan informasi dapat dengan mudah diketahui.

Tabel 4.11. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 10

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	22	28,2
2	Setuju	4	54	69,2
3	Kurang Setuju	3	2	2,6
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 69,2%, tentang instansi menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai.

2. Variabel Peningkatan Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah diterima dari responden (pegawai RSUD Massenrempulu Kab. Enrekang, maka hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.12. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 1

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	27	34,6
2	Setuju	4	41	52,6
3	Kurang Setuju	3	8	10,2
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	2	2,6
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa para pegawai memilih jawaban setuju akan jumlah kerja yang saya penuhi dalam suatu periode melebihi rata-rata pegawai lain dengan frekuensi 52,6%. Mengindikasikan bahwa kinerja para pegawai berada diatas rata-rata.

Tabel 4.13. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 2

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	3	3,8
2	Setuju	4	63	80,8
3	Kurang Setuju	3	12	15,4
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 80,8%, akan pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu.

mengindikasikan bahwa para pegawai sadar dan bekerja keras untuk melaksanakan kewajiban mereka.

Tabel 4.14. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 3

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	7,7
2	Setuju	4	72	92,3
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 71,42%, tentang para pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan Rumah Sakit. Mengindikasikan bahwa para pegawai sesuai dengan aturan yang telah disepakati.

Tabel 4.15. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 4

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	6	7,7
2	Setuju	4	68	87,2
3	Kurang Setuju	3	3	3,8
4	Tidak Setuju	2	1	1,3
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 87,2%, tentang tingkat kreativitas pegawai dalam melaksanakan pekerjaan utama adalah baik. Mengindikasikan bahwa para pegawai sadar akan tugas dan tanggung jawab mereka.

Tabel 4.16. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 5

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	31	39,7
2	Setuju	4	47	60,3
3	Kurang Setuju	3	-	-
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 60,3%, tentang kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik.

Tabel 4.17. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 6

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	17	31,8
2	Setuju	4	52	66,7
3	Kurang Setuju	3	9	11,5
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 66,7%, tentang para pegawai Melayani pasien dengan baik. Mengindikasikan bahwa kesadaran akan tugas dan tanggungjawab para pegawai sangat tinggi.

Tabel 4.18. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 7

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	7	9,0
2	Setuju	4	67	89,9
3	Kurang Setuju	3	4	5,1
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 71,42%, akan penempatan pegawai sudah sesuai dengan latar pendidikan dan disiplin ilmu yang dimiliki pegawai, hal ini sangat berpengaruh kepada ketepatan pelayanan karena setiap pegawai menguasai bidang yang mereka laksanakan.

Tabel 4.19. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 8

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	31	39,7
2	Setuju	4	40	51,3
3	Kurang Setuju	3	7	9,0
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 51,3, tentang para pegawai terlibat dalam pengambilan keputusan, hal ini mengindikasikan kepercayaan atasan terhadap para pegawai sangat baik.

Tabel 4.20. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 9

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	18	23,1
2	Setuju	4	50	64,1
3	Kurang Setuju	3	10	12,8
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 64,1%, tentang gaji yang diterima oleh para pegawai sesuai dengan tingkat pekerjaan.

Tabel 4.21. Rekapitulasi frekuensi jawaban pernyataan 10

NO	Jawaban	Angka	Frekuensi	Presentase (%)
1	Sangat Setuju	5	4	5,1
2	Setuju	4	49	62,8
3	Kurang Setuju	3	25	32,1
4	Tidak Setuju	2	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	1	-	-
			78	100

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2013

Tabel di atas menunjukkan bahwa jawaban setuju dengan tingkat frekuensi 62,8%, tentang waktu kerja yang ditetapkan Rumah Sakit sesuai dengan prosedur yang berlaku.

C. Analisis Data

Berikut akan diuraikan hasil analisis sehubungan dengan data yang diperoleh dari penelitian ini. Dalam hal memecahkan permasalahan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dan sekaligus untuk memperoleh jawaban berdasarkan

hipotesis, maka dari data yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X) dan variabel Peningkatan Kinerja (Y).

1. Uji Instrumen.

1.1 Uji validitas.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kevalidan tiap butir pertanyaan dalam angket (kuesioner). Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pertanyaan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor totalnya pada masing-masing konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah *korelasi product moment Pearson* dengan pengujian satu arah (*one tailed test*). Data diolah dengan bantuan program SPSS versi 17.0 dan perhitungan selengkapnya dapat dilihat pada lampiran .

Hasil uji validitas dijabarkan pada tabel 4.22. Berikut ini:

Tabel 4.22
Hasil Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}	$r_{tabel} (5\%)$	Keterangan
Lingkungan Kerja				
X	Indikator X.1	0,819	0,221	Valid
	Indikator X.2	0,578	0,221	Valid
	Indikator X.3	0,498	0,221	Valid
	Indikator X.4	0,341	0,221	Valid
	Indikator X.5	0,824	0,221	Valid
	Indikator X.6	0,747	0,221	Valid
	Indikator X.7	0,578	0,221	Valid
	Indikator X.8	0,389	0,221	Valid
	Indikator X.9	0,416	0,221	Valid
	Indikator X.10	0,692	0,221	Valid
Peningkatan Kinerja				
Y	Indikator Y.1	0,837	0,221	Valid
	Indikator Y.2	0,450	0,221	Valid
	Indikator Y.3	0,433	0,221	Valid
	Indikator Y.4	0,527	0,221	Valid
	Indikator Y.5	0,431	0,221	Valid
	Indikator Y.6	0,762	0,221	Valid
	Indikator Y.7	0,508	0,221	Valid
	Indikator Y.8	0,397	0,221	Valid
	Indikator Y.9	0,772	0,221	Valid
	Indikator Y.10	0,415	0,221	Valid

Berdasarkan tabel diatas hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari $r_{tabel} n-1 = 77 (0,221)$ pada taraf signifikansi 5%. Artinya tiap item pertanyaan/indikator variabel Lingkungan Kerja, Peningkatan Kinerja pegawai berkorelasi dengan skor totalnya serta data yang dikumpulkan dinyatakan valid dan siap untuk dianalisis.

1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/ indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Pengujian *cronbach's alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing angket variabel. Apabila nilai *cronbach's alpha* semakin mendekati 1 mengidentifikasikan bahwa semakin tinggi pula konsistensi internal reliabilitasnya. Hasil uji reliabilitas selengkapny dapat dilihat pada lampiran . Adapun secara ringkas hasil uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.23 Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Lingkungan kerja	0,834	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,799	Reliabel

Sumber : Data olahan, 2013

Hasil uji reliabilitas memperoleh nilai koefisien reliabilitas yang lebih besar dari 0,6. Sesuai dengan pernyataan, dinyatakan reliabel (handal) jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Jadi, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah reliabel (dapat diandalkan).

2. Analisis Regresi Sederhana

Pada penelitian ini teknik analisa data yang digunakan adalah regresi sederhana. Teknik analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja

pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Massenrempulu Kabupaten Enrekang..

Dengan pengolahan SPSS versi 16.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel. 4.24 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.999	0.251		1.953	.051
Ling. Kerja	.861	.060	.855	14.371	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 9

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linear dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,999 + 0,861X$$

Setelah memperoleh nilai koefisien b_1 serta persamaan garis regresinya, maka untuk mengukur signifikan antara variabel X terhadap variabel Y dengan cara menghitung koefisiennya sebagai berikut :

Table. 4.25. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 ^a	.731	.727	15.364

a. Predictors: (Constant), X

Sumber : data olahan, 2013

Dari tabel perhitungan di atas diperoleh R sebesar 0,855. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu Lingkungan Kerja dan Peningkatan Kinerja dalam penelitian ini memiliki hubungan yang kuat.

Untuk mengukur derajat kecocokan atau ketepatan antara variabel X terhadap variabel Y dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,731 atau 73,1 % yang berarti bahwa variabel independen X dalam penelitian ini mempengaruhi variabel Y sebesar 73%, sedangkan selebihnya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3. Uji F (Uji Secara Serentak)

Untuk menguji koefisien regresi secara menyeluruh digunakan uji F (uji secara serentak) dengan tingkat kepercayaan 95 % atau $\alpha = 0,05$ dengan proses pengujian sebagai berikut :

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak H_a diterima, berarti variabel X berpengaruh terhadap variabel Y (signifikan).
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima H_a ditolak, berarti variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y (tidak signifikan).

Dimana :

H_0 = Tidak terdapat hubungan yang berarti antara variabel X terhadap variabel Y.

H_a = Terdapat hubungan yang berarti antara variabel X terhadap variabel Y.

Tebel . 4.26. ANOVA

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4.875	1	4.875	206.520	.000 ^a
Residual	1.794	76	.024		
Total	6.669	77			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Sumber : data olahan, 2013

Tabel hasil perhitungan di atas diperoleh hasil nilai F sebesar 206,520 dengan nilai probabilitas atau signifikan sebesar 0,000. Nilai F_{hitung} sebesar 205,126 > F_{tabel} sebesar 3,98 atau signifikan F sebesar 0,000 < 5% (0,050) yang berarti hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X) mempengaruhi variabel peningkatan kinerja (Y)

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan dan analisis di atas, diperoleh persamaan regresi :

$$Y = 4,999 + 0,861X$$

Persamaan regresi di atas menunjukkan :

Nilai konstan sebesar 4,999 menunjukkan bahwa jika variabel independen lingkungan kerja ada, maka peningkatan kinerja Pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang akan meningkat sebesar 4,999.

Koefisien X sebesar 0,861 menunjukkan bahwa, bila Lingkungan Kerja (X) bertambah 1 %, maka peningkatan kinerja pegawai (Y) meningkat sebesar 0,861%.

Dari hasil persamaan tersebut dapat diperoleh penjelasan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang, yang dapat diartikan apabila Lingkungan Kerja ditingkatkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai R sebesar 0,855. angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja (X) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

Nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,731 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai (Y) sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 27,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini berarti masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

Sedangkan untuk mengetahui hasil pengujian secara simultan terhadap peningkatan kinerja, maka digunakan uji "F" dengan tingkat kepercayaan 95% dengan $\alpha = 0,05$. Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $F_{hitung} 206,520 > F_{tabel}$ sebesar 3,98, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y), yang juga dibuktikan dengan nilai probabilitas sebesar $0,000 < 5\%$ (0,050).

Dari uraian di atas, dapat memberi penjelasan bahwa Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh besar terhadap peningkatan kinerja pegawai (X) pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

Jika lingkungan kerja pegawai baik, maka para pegawai akan memberikan kontribusi yang maksimal dan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai apa yang ada dalam target-target.

Karena Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh. Maka, hipotesis yang diajukan penulis yang menyebutkan :

Diduga bahwa adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

Artinya hipotesis di terima, karena terdapat hubungan positif antara Lingkungan Kerja dengan peningkatan kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Massenrempulu Kabupaten.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang dapat ditarik kesimpulan bahwa :

Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} $n-1 = 77$ (0,221) pada taraf signifikansi 5%. Dari hasil uji F diperoleh nilai sebesar 206,520. Sehingga dapat diketahui nilai F_{hitung} 205,126 > F_{tabel} 3,98 dengan nilai probabilitas $0,000 < 5\%$ (0,050). Dari hasil perhitungan koefisien korelasi, diperoleh nilai R sebesar 0,855. angka tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara Lingkungan Kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai sebesar 85,5%. Sedangkan dari perhitungan nilai koefisien determinasi diperoleh R Square sebesar 0,731 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai sebesar 73,1% sedangkan sisanya sebesar 27,0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Hal ini berarti masih ada faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.

B. Saran-Saran

Lingkungan Kerja harus selalu diperhatikan agar dapat menimalisir penurunan kinerja yang berdampak pada ketidakpercayaan pasien terhadap RS. Umum Massenrempulu Kabupaten Enrekang.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1986. *Manajemen Produksi: Pengendalian Produksi*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- _____1994. *Manajemen Produksi : Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE
- Anorogo, Panji & Widiyanti N, 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan, Interaksi Sosial*, Rineka Karya, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi VI, Jakarta: PT. Asdi Mahasatya.
- Bernardin, John H and Russeli. 1993, *Human Resources Management*, Graw - Hill, New York
- Depaetemen Agama RI. 2004. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: CV J-Art
- Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Edisi.II; Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Dharma, Agus, 2001. *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Supervisor)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Endarmoko, Eko, 2006. *Tesarus Bahasa Indonesia*. Jakarta; PT. gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara,
- Handoko, T. Hani, 1998. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; BPFE-Yogyakarta
- Hasan, Iqbal. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marthis, Robert L. dan Jackson, John H. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- Nasution, S. 2000. *Metode Research*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Noor , Noer Bahry, 2005. *Organisasi dan Manajemen: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi II. Makassar: CV Andi Offset,
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF
- Rachmawati , Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; CV Andi Offset.
- Rivai, Veitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- RSU Massenrempulu. Enrekang
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P, 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sihombing, Danton. 2001. *Tipografi dalam Desain Grafis*, Jakarta ; The Visual.
- Siswanto , H.B, 2000. *Pengantar Manajemen*. Jakarta; PT. Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN
- Simanjuntak, Payman.,1985. *Produktivitas Dan Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : FEUI.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1992. *Manajemen Dana Bank*”, Edisi Kedua, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama,
- Sudirman, Didi Wahyu, 2000. *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta; FIS UNY
- Sudjana, Nana. 2001. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung: Sinar Baru

- Sugianto, Mikael. 2007. *36 Jam Belajar Komputer SPSS 15*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sugiono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, Ambar. T dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sumarni. Murti, John Soeprihanto.1998. *Pengantar Bisnis*.Yogyakarta: Liberty Yogyakarta
- Sunarto, Ahmad., 2000. *Kumpulan Hadist Shahih Bukhari - Terjemah Al-Lu'lu' Wal Marjan*. Semarang; Pustaka Nuun.
- TB Sjafrri Mangkuprawira dan Aida Vitayala Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor; Ghalia Indonesia.
- Triguno,1999. *Budaya Kerja – Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Jakarta; PT. Golden Terayon Press.
- Wursanto, Ignatius. 2003. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*.Yogyakarta : Andi Offset.

RIWAYAT HIDUP

Syukur lahir pada tanggal 18 Juni 1987 di Desa Sumbang Kabupaten Enrekang Provinsi Sulawesi Selatan, merupakan anak kelima dari tujuh bersaudara dari pasangan Muh. Darias dan Nurhayati.

Tahun 1994 memulai pendidikan di Sekolah Dasar Negeri 91 Sumbang, dan lulus pada tahun 2000. Kemudian pada tahun yang sama melanjutkan ke SMP Negeri 4 Alla dan lulus pada tahun 2003. Pada tahun yang sama melanjutkan ke Sekolah Menengah Umum Negeri 1 Alla dan lulus pada tahun 2006.

Masuk di Perguruan Tinggi pada tahun 2007 di Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar Fakultas Syariah dan Hukum Jurusan Manajemen Ekonomi melalui jalur SPMB Nasional.

Pada bulan Juni sampai awal bulan Agustus tahun 2010 penulis menjalani kegiatan magang di kantor Kehutanan Kota Makassar Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada tahun 2011 mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar di Desa Salimbongan, Kabupaten Pinrang Sulawesi Selatan selama dua bulan sejak bulan Maret hingga bulan Mei 2011.

L
A
M
P
I
R
A
N

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

KUISIONER PENELITIAN

Judul Skripsi

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI RS. UMUM MASSENREMPULU KABUPATEN ENREKANG

I. Identitas Responden

No Responden :(di isi oleh peneliti)
Nama :
Jenis Kelamin :(L/P)
Jabatan :
Usia :Tahun
Tingkat Pendidikan :(D3/S1/S2/S3)
Masa Kerja :Tahun

II. Berilah jawaban pernyataan berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberi tanda kroscek (✓)

Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
N = Netral
TS = Tidak Setuju
STS= Sangat Tidak Setuju

A. Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Keamanan kerja di Rumah Sakit cukup memadai					
2	Kebersihan Rumah Sakit selalu terjaga					
3	Ruangan yang disediakan cukup luas untuk melakukan pekerjaan					
4	Pengaturan dan pengendalian suara bising di Rumah Sakit bekerja sudah baik					
5	Hubungan antar pegawai membantu saat anda bekerja berjalan dengan baik					
6	Hubungan antara kepala Rumah Sakit dengan pegawai berjalan dengan baik					
7	Pimpinan anda membantu saat anda mengalami kesulitan dalam bekerja					
8	Instansi memberikan program kesehatan dengan baik dan dapat digunakan dengan mudah					
9	Instansi menyediakan fasilitas internet untuk membantu layanan informasi kesehatan					
10	Instansi menyediakan kamar mandi dan kamar kecil yang bersih dan mudah dicapai					

B. Kinerja Pegawai

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Jumlah kerja yang saya penuhi dalam suatu periode melebihi rata-rata pegawai lain.					
2	Dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu					
3	Dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan Rumah Sakit					
4	Tingkat kreativitas saya dalam melaksanakan pekerjaan utama adalah baik.					
5	Kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi saya dalam melaksanakan pekerjaan adalah baik					
6	Melayani pasien dengan baik					
7	Penempatan pegawai sudah sesuai dengan latar pendidikan dan disiplin ilmu yang dimiliki pegawai					
8	Terlibat dalam pengambilan keputusan					
9	Gaji yang diterima sesuai dengan tingkat pekerjaan					
10	Waktu kerja yang ditetapkan Rumah Sakit sesuai dengan prosedur yang berlaku.					

Terima kasih

TABEL HASIL TABULASI DATA KUESIONER

NO	Variabel Lingkungan Kerja										Variabel Peningkatan Kinerja (Y)										Total
	P.1	P.2	P.3	P.4	P.5	P.6	P.7	P.8	P.9	P.10	P.11	P.12	P.13	P.14	P.15	P.16	P.17	P.18	P.19	P.20	
1	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	90
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	86
3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	85
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	77
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	81
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	96
7	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	84
8	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	96
12	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
13	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	87
14	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	90
15	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	87
16	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	87
17	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	90
18	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	82
20	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	81

21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	95
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	81
24	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	91
25	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	89
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	82
27	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	3	86
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	81
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
30	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	87
31	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	4	5	3	4	5	3	3	77
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	78
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	75
35	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	83
36	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	82
37	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	3	4	4	3	3	70
38	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	75
39	3	5	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	3	4	5	3	5	85
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	79
41	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	76
42	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	83
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	78
44	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
45	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	82

71	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	95
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	80
73	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	3	90
74	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	90
75	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	81
76	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	86
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	81
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	79

P. Kinerja	Pearson Correlation	.099	.420**	.259*	.288**	.188*	.110	.420**	.392**	.298**	.034	.244*	1	.079	.420**	.160	.156	.298**	.143	.099	.751**	.450**
	Sig. (1-tailed)	.195	.000	.011	.005	.049	.169	.000	.000	.004	.383	.016		.247	.000	.081	.086	.004	.105	.195	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P. Kinerja	Pearson Correlation	.276**	.639**	.111	.197*	.199*	.311**	.639**	.220*	.078	.232*	.238*	.079	1	.458**	.159	.287**	.583**	.164	.194*	.104	.433**
	Sig. (1-tailed)	.007	.000	.166	.042	.040	.003	.000	.027	.249	.020	.018	.247		.000	.082	.005	.000	.076	.044	.183	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P. Kinerja	Pearson Correlation	.276**	.819**	.111	.348**	.199*	.311**	.819**	.378**	.078	.232*	.179	.420**	.458**	1	.355**	.202*	.583**	.164	.276**	.392**	.527**
	Sig. (1-tailed)	.007	.000	.166	.001	.040	.003	.000	.000	.249	.020	.059	.000	.000		.001	.038	.000	.076	.007	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P. Kinerja	Pearson Correlation	.391**	.355**	-.037	.199*	.247*	.293**	.355**	.244*	-.026	.288**	.254*	.160	.159	.355**	1	.314**	.387**	.003	.347**	.082	.431**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001	.374	.041	.014	.005	.001	.016	.411	.005	.012	.081	.082	.001		.003	.000	.490	.001	.238	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P. Kinerja	Pearson Correlation	.886**	.287**	.280**	.076	.800**	.579**	.287**	.088	.141	.555**	.773**	.156	.287**	.202*	.314**	1	.338**	.053	.848**	.065	.762**
	Sig. (1-tailed)	.000	.005	.006	.254	.000	.000	.005	.223	.110	.000	.000	.086	.005	.038	.003		.001	.322	.000	.286	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P. Kinerja	Pearson Correlation	.325**	.751**	-.029	.308**	.238*	.261*	.751**	.337**	.137	.190*	.213	.298**	.583**	.583**	.387**	.338**	1	.056	.249*	.292**	.508**
	Sig. (1-tailed)	.002	.000	.401	.003	.018	.010	.000	.001	.116	.048	.031	.004	.000	.000	.000	.001		.314	.014	.005	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

P. Kinerja	Pearson Correlation	.122	.164	.553**	.139	.199*	.185	.164	.169	.313**	.174	.230*	.143	.164	.164	.003	.053	.056	1	.122	.273**	.397**
	Sig. (1-tailed)	.143	.076	.000	.112	.041	.052	.076	.070	.003	.064	.021	.105	.076	.076	.490	.322	.314		.143	.008	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P. Kinerja	Pearson Correlation	.963**	.194*	.270**	.073	.830**	.602**	.194*	.084	.097	.579**	.825**	.099	.194*	.276**	.347**	.848**	.249*	.122	1	.062	.772**
	Sig. (1-tailed)	.000	.044	.008	.262	.000	.000	.044	.231	.198	.000	.000	.195	.044	.007	.001	.000	.014	.143		.294	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
P. Kinerja	Pearson Correlation	.062	.392**	.136	.290**	.154	.121	.392**	.375**	.247*	.051	.201*	.751**	.104	.392**	.082	.065	.292**	.273**	.062	1	.415**
	Sig. (1-tailed)	.294	.000	.118	.005	.090	.145	.000	.000	.015	.329	.039	.000	.183	.000	.238	.286	.005	.008	.294		.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78
Tttl	Pearson Correlation	.819**	.578**	.498**	.341**	.824**	.747**	.578**	.389**	.416**	.692**	.837**	.450**	.433**	.527**	.431**	.762**	.508**	.397**	.772**	.415**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78	78

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

REGRESI SEDERHANA

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
P. Kinerja	4.1038	.29429	78
Ling. Kerja	4.1885	.29232	78

Correlations

		P. Kinerja	Ling. Kerja
Pearson Correlation	P. Kinerja	1.000	.855
	Ling. Kerja	.855	1.000
Sig. (1-tailed)	P. Kinerja	.000	.000
	Ling. Kerja	.000	.000
N	P. Kinerja	78	78
	Ling. Kerja	78	78

Model Summary^p

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
					R Square Change	F Change	df1	df2		Sig. F Change
1	.855 ^a	.731	.727	.15364	.731	206.520	1	76	.000	1.885

a. Predictors: (Constant), Ling. Kerja

b. Dependent Variable: P. Kinerja

ANOVA^p

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.875	1	4.875	206.520	.000 ^a
	Residual	1.794	76	.024		
	Total	6.669	77			

a. Predictors: (Constant), Ling. Kerja

b. Dependent Variable: P. Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.499	.251		1.983	.051					
	Ling. Kerja	.861	.060	.855	14.371	.000	.855	.855	.855	1.000	1.000

a. Dependent Variable: P. Kinerja



Tabel r Product Moment

Pada Sig.0,05 (One Tail)

N	r	N	r	N	r	N	r	N	r	N	r
1	0.997	41	0.301	81	0.216	121	0.177	161	0.154	201	0.138
2	0.95	42	0.297	82	0.215	122	0.176	162	0.153	202	0.137
3	0.878	43	0.294	83	0.213	123	0.176	163	0.153	203	0.137
4	0.811	44	0.291	84	0.212	124	0.175	164	0.152	204	0.137
5	0.754	45	0.288	85	0.211	125	0.174	165	0.152	205	0.136
6	0.707	46	0.285	86	0.21	126	0.174	166	0.151	206	0.136
7	0.666	47	0.282	87	0.208	127	0.173	167	0.151	207	0.136
8	0.632	48	0.279	88	0.207	128	0.172	168	0.151	208	0.135
9	0.602	49	0.276	89	0.206	129	0.172	169	0.15	209	0.135
10	0.576	50	0.273	90	0.205	130	0.171	170	0.15	210	0.135
11	0.553	51	0.271	91	0.204	131	0.17	171	0.149	211	0.134
12	0.532	52	0.268	92	0.203	132	0.17	172	0.149	212	0.134
13	0.514	53	0.266	93	0.202	133	0.169	173	0.148	213	0.134
14	0.497	54	0.263	94	0.201	134	0.168	174	0.148	214	0.134
15	0.482	55	0.261	95	0.2	135	0.168	175	0.148	215	0.133
16	0.468	56	0.259	96	0.199	136	0.167	176	0.147	216	0.133
17	0.456	57	0.256	97	0.198	137	0.167	177	0.147	217	0.133
18	0.444	58	0.254	98	0.197	138	0.166	178	0.146	218	0.132
19	0.433	59	0.252	99	0.196	139	0.165	179	0.146	219	0.132
20	0.423	60	0.25	100	0.195	140	0.165	180	0.146	220	0.132
21	0.413	61	0.248	101	0.194	141	0.164	181	0.145	221	0.131
22	0.404	62	0.246	102	0.193	142	0.164	182	0.145	222	0.131
23	0.396	63	0.244	103	0.192	143	0.163	183	0.144	223	0.131
24	0.388	64	0.242	104	0.191	144	0.163	184	0.144	224	0.131
25	0.381	65	0.24	105	0.19	145	0.162	185	0.144	225	0.13
26	0.374	66	0.239	106	0.189	146	0.161	186	0.143	226	0.13
27	0.367	67	0.237	107	0.188	147	0.161	187	0.143	227	0.13
28	0.361	68	0.235	108	0.187	148	0.16	188	0.142	228	0.129
29	0.355	69	0.234	109	0.187	149	0.16	189	0.142	229	0.129
30	0.349	70	0.232	110	0.186	150	0.159	190	0.142	230	0.129
31	0.344	71	0.23	111	0.185	151	0.159	191	0.141	231	0.129
32	0.339	72	0.229	112	0.184	152	0.158	192	0.141	232	0.128
33	0.334	73	0.227	113	0.183	153	0.158	193	0.141	233	0.128
34	0.329	74	0.226	114	0.182	154	0.157	194	0.14	234	0.128
35	0.325	75	0.224	115	0.182	155	0.157	195	0.14	235	0.127
36	0.32	76	0.223	116	0.181	156	0.156	196	0.139	236	0.127
37	0.316	77	0.221	117	0.18	157	0.156	197	0.139	237	0.127
38	0.312	78	0.22	118	0.179	158	0.155	198	0.139	238	0.127
39	0.308	79	0.219	119	0.179	159	0.155	199	0.138	239	0.126
40	0.304	80	0.217	120	0.178	160	0.154	200	0.138	240	0.126

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α Untuk Uji Dua Pihak (Two Tail Test)						
	0,5	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α Untuk Uji Satu Pihak (One Tail Test)						
dk	0,025	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	8,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,953	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,047	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,432	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F DENGAN TINGKAT SIGNIFIKANSI 5 %

V ₂ = dk penyebut	V ₁ PEMBILANG									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	61,16	6,09	6,04	6,00	5,96
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74
6	5,99	4,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06
7	5,99	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63
8	5,32	4,46	4,07	3,84	3,89	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13
10	4,96	3,98	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97
12	4,84	3,88	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,85	2,90	2,86
13	4,75	3,80	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76
13	4,67	3,74	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67
14	4,60	3,68	3,34	3,11	2,96	2,85	2,77	2,70	2,65	2,60
15	4,54	3,63	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55
16	4,49	3,59	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49
17	4,45	3,55	3,20	2,96	2,61	2,70	2,82	2,55	2,50	2,45
18	4,41	3,52	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41
19	4,38	3,49	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38
20	4,35	3,47	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35
21	4,32	3,44	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32
22	4,30	3,42	3,05	2,80	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30
23	4,28	3,40	3,03	2,78	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28
24	4,26	3,38	3,01	2,76	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26
25	4,24	3,37	2,99	2,74	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24
26	4,22	3,35	2,89	2,73	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22
27	4,21	3,34	2,96	2,71	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20
28	4,20	3,33	2,95	2,70	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19
29	4,18	3,32	2,83	2,69	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18
30	4,17	3,30	2,92	2,67	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16
32	4,15	3,28	2,90	2,65	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14
34	4,13	3,26	2,88	2,63	2,89	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12
36	4,11	3,25	2,80	2,62	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10
38	4,10	3,23	2,85	2,61	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09
40	4,08	3,22	2,84	2,59	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07
42	4,07	3,21	2,83	2,58	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06
44	4,06	3,20	2,82	2,57	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05
46	4,05	3,19	2,81	2,56	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04
48	4,04	3,18	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03
50	4,03	3,18	2,79	2,36	2,10	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02
55	4,02	3,17	2,78	2,51	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,23	2,17	2,10	2,01	1,99
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98
70	3,98	3,13	2,74	22,50	2,35	2,32	2,14	2,07	2,01	1,97
80	3,96	3,44	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92