

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN
NON MEDIS RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHODIJAH
PALEMBANG**

MARTINI

niniegunpal@yahoo.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of the working environment and working discipline on employee performance. The population in this study is employee of Islamic Hospital Siti Khodijah Non-Medical Section with propotional random sampling method. The data was analyzed by using multiple regression analysis. The results of this studi indicated the working environment and working discipline simultaneous effect on the performance of the F test obtained by $F_{count} (75.522) > F_{table} (3.13)$ to test the significant and got the (P value) = 0.000 < 0.05. The result also showed the working environment and working discipline significant effect partially by t test result working environment for $5,035 t > t_{table} 1.66724$ and significant $0,000 < 0.05$. eventhough working discipline of $3.482 t_{count} > t_{table} 1.66724$ and significant $0,001 < 0.05$. And working environment dominant influence on the achievement by the coefficient value of 0.592. Based on the results of research showed the working environment and working discipline has significant influence on the performance of that hypothesis is accepted.

Keywords: Working Environment, Working Discipline, Employee performance

PENDAHULUAN

Organisasi untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, membutuhkan manusia–manusia handal dalam kepentingannya. Manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya, Hasibuan (2013:10). Banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dalam mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan di antaranya adalah lingkungan kerja, selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja.

Lingkungan kerja menurut Rivai (2011:146) merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi. Menurut Siagian (2004:132), kondisi kerja yang kondusif memerlukan sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugasnya. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Hubungan karyawan juga ikut menentukan tingkat produktivitas kerja dari para karyawan.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap prestasi kerja, hal ini sebagaimana yang dikemukakan oleh Sutrisno (2009:151). Ada dua hal yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu individu dan lingkungan. Individu yang di maksud yaitu kepribadian karyawan tersebut, yang mempengaruhi hubungan dalam bekerja baik dari atasan ke bawahan ataupun sesama bawahan. Sedangkan lingkungan yang dimaksud yaitu lingkungan di mana tempat karyawan itu bekerja, lingkungan yang baik jelas akan berpengaruh kuat bagi peningkatan prestasi karyawan dalam bekerja. Fasilitas kerja yang tidak memadai akan berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dan juga tingkat kedisiplinan karyawan.

Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses perilaku, melalui pelajaran, kepatuhan ketaatan, kesetiaan, hormat kepada ketentuan peraturan dan norma yang berlaku, Suradinata (2007:127). Apabila nilai-nilai disiplin tersebut sudah tertanam dalam diri seseorang, sikap atau perbuatan yang dilakukannya tidak lagi dirasakan beban, melainkan suatu kebiasaan, yang apabila tidak dilakukan justru menjadi beban. Proses dan sikap perilaku dalam disiplin terbentuk melalui pembinaan keluarga, pendidikan, dan pengalaman atau pengaruh dari keteladanan dalam kehidupan di lingkungannya. Apabila disiplin kerja tertanam dengan baik akan dapat membedakan hal-hal apa saja yang harus dilakukan dan hal-hal apa saja yang wajib dilakukan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, disiplin karyawan adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap mental, kemampuan, dan perilaku

karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dan dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya, Siagian (2001:305).

Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu, Sutrisno (2011:149). Menurut Mangkunegara (2002:33), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu, Hasibuan (2008:94). Sedangkan menurut Maier dalam As'ad (2001:63) prestasi kerja adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaan. Dimensi mana yang penting adalah berbeda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

TINJAUAN PUSTAKA

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja Ahyari, (2006:124). Lingkungan kerja terbagi dalam fisik dan non fisik.

1. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.
2. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut Soedarmayanti (2003:46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.
- b. Kelembaban di Tempat Kerja. Kelembaban
- c. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.
- d. Kebisingan di Tempat Kerja.
- e. Getaran Mekanis di Tempat Kerja..
- f. Bau-bauan di Tempat Kerja.
- g. Tata Warna di Tempat Kerja.
- h. Dekorasi di Tempat Kerja.
- i. Musik di Tempat Kerja.
- j. Keamanan di Tempat Kerja.

Lingkungan kerja merupakan sub dari fungsi operasional manajemen yaitu *maintenance* atau perawatan, lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi berjalannya aktivitas setiap karyawan di perusahaan, lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat meningkatkan produktivitas kerja dari setiap karyawan.

Disiplin Kerja

Disiplin berasal dari kata latin *discipulus*, yang berarti siswa atau murid, Verhoven dan Carvallo (dalam Unaradjan, 2002:8). Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan arti. Kata ini antara lain berarti ketaatan, metode pengajaran, mata pelajaran, dan perlakuan yang cocok bagi seorang murid atau pelajar. Sehubungan dengan perluasan arti tersebut, kata ini juga berarti hukuman atau latihan yang membetulkan serta kontrol yang memperkuat ketaatan.

Menurut Hasibuan (2003:193), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan, Hasibuan (2003:193)

Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (2005:444). Sedangkan disiplin itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Nitisemito (2000:213) didefinisikan sebagai suatu sikap mental, ketaatan, tanggung jawab, kemampuan, ketepatan waktu dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Prestasi Kerja

Teori tentang prestasi kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja, dikemukakan oleh Robbins (2007:183) :

“Bahwa prestasi kerja perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Produktivitas dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga akan tinggi, dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga akan rendah.”

Menurut Yuniarsih (2008:175), prestasi kerja dipengaruhi oleh dua hal utama, yaitu :

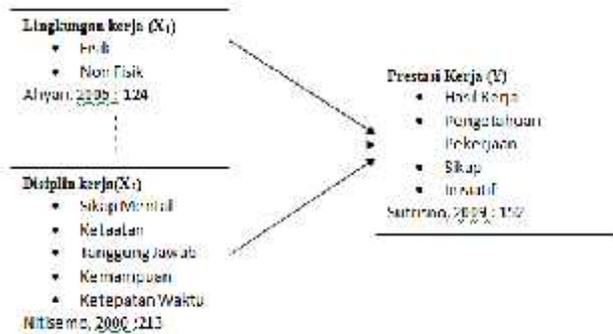
1. Faktor Organisasional (Perusahaan)
2. Faktor Personal

Menurut Sutrisno (2009:152-153) ada beberapa faktor untuk pengukuran prestasi kerja yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan;
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu berhubungan dengan tugas dan kualitas/ kuantitas;
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas/ pekerjaan;
4. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja;
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja yang sikap positif dalam melaksanakan tugas;
6. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan kehadiran.

Kerangka Pikir

Kerangka pemikiran secara teoritis diambil berdasarkan hasil kajian literatur dan beberapa jurnal penelitian sebelumnya, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :



Gambar 1 Kerangka Pikir

Hipotesis

Hipotesis merupakan sesuatu yang dianggap benar untuk alasan atau untuk mengutarakan pendapat, meskipun kebenarannya belum dibuktikan, Mangkunegara, (2002:171). Berikut ini hipotesis sesuai dengan variabel-variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.
2. Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.
3. Variabel Lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan bagian non medis Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebanyak 245 orang terdiri dari administrasi rawat inap sebanyak 20 orang, administrasi rawat jalan sebanyak 30 orang, bagian piutang sebanyak 14 orang, bagian akuntansi sebanyak 14 orang, bagian keuangan sebanyak 24 orang, bagian komite hukum 4 orang, bagian SPI (Satuan Pengawas Intern) sebanyak 6 orang, bagian personalia sebanyak 12 orang, bagian logistik sebanyak 29 orang, bagian pelaksana sebanyak 38 orang, bagian pelaksana SIM sebanyak 6 orang, bagian kendaraan sebanyak 8 orang dan bagian perkara ruangan sebanyak 40 orang dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1 Jumlah Karyawan Non Medis RSI. Siti Khodijah Tahun 2015

NO.	Unit Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Administrasi Rawat Inap	20
2.	Administrasi Rawat Jalan	30
3.	Bagian Piutang	14
4.	Bagian Akuntansi	14
5.	Bagian Keuangan	24
6.	Bagian Komite Hukum	4
7.	Satuan Pengawas Intern	6
8.	Bagian Personalia	12
9.	Bagian Logistik	29
10.	Bagian Pelaksana	38
11.	Bagian Pelaksana SIM	6
12.	Bagian Kendaraan	8
13.	Bagian Perkarya Ruangan	40
Total Keseluruhan		245

Sumber : RSI Siti Khodijah, 2015

Penelitian ini tidak dapat dilakukan terhadap semua populasi karena keterbatasan peneliti, untuk memilih responden digunakan metode *Proportional Random Sampling*. Penentuan ukuran sampel dari suatu populasi digunakan pendekatan rumus Slovin yang dikutip oleh Umar (2003) sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana : n : Ukuran sampel

N: Ukuran populasi

e: Persentase kelonggaran ketidakteletian karena kesalahan pengambilan sampel

Dimana dalam penelitian ini N = 245 dan e = 10%. Jadi jumlah sampel minimal yang akan diambil adalah:

$$n = \frac{245}{1 + 245 (0.1)^2}$$

$$n = 71$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin di dalam penelitian ini penulis mengambil sampel sebanyak 71 orang.

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2008:3), Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner, mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yang mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor

total, yang merupakan jumlah tiap skor butir. Biasanya syarat minimum suatu kuesioner untuk memenuhi validitas adalah jika r bernilai minimal 0.3.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Reliabilitas bisa juga diartikan sebagai kepercayaan, kehandalan dan konsistensi suatu indeks. Menurut Sugiyono (2008:73), instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, serta mampu menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik statistik *cronbach's alpha*. Instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha > 0.60$. Tinggi rendahnya reliabilitas ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas, dengan kisaran 0 – 1. Jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1 maka semakin reliabel alat ukur tersebut.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2009:183) caranya normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. adapun kriteria sebagai berikut:

1. Jika data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Asumsi Klasik

Agar hasil analisis regresi tidak menyimpang maka perlu di lakukan pengujian asumsi klasik. Uji asumsi klasik terdiri atas : uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2009: 63-64) cara medeteksi terhadap adanya Multikolinieritas dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Besarnya nilai VIF pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai VIF 10 dan besarnya *tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* 0,1.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2009:105), model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak heteroskedastisitas. Cara untuk mendeteksinya atau dengan cara melihat grafik perhitungan

antara nilai prediksi variabel tingkat (ZPRED) dengan residual (SRECID), analisisnya :

1. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih gelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Prestasi kerja

X_1 : Lingkungan kerja

X_2 : Disiplin kerja

a : Intersep/konstanta

b : Koefisien regresi variabel bebas

e : Tingkat kesalahan/error

Uji Hipotesis

Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana F hitung > T tabel, maka hipotesis diterima atau secara bersama-sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Sebaliknya apabila F hitung < F tabel, maka hipotesis ditolak dan tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan *probability* sebesar 5% ($\alpha=0,05$).

- a. Jika $\text{sig} > \alpha (0,05)$, maka Hipotesis diterima.
- b. Jika $\text{sig} < \alpha (0,05)$, maka Hipotesis ditolak.

Uji t (Parsial)

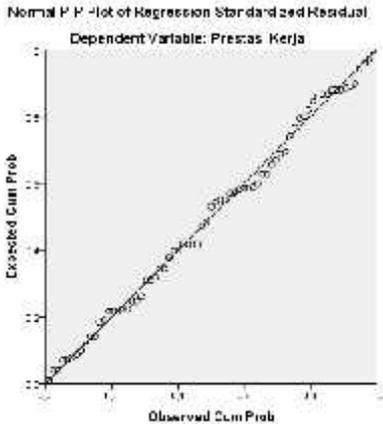
Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut :

- a. Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka hipotesis dapat diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen (variabel bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel terikat).
- b. Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka hipotesis dapat ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen (variabel bebas) secara parsial terhadap variabel dependen (variabel terikat).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2015

Gambar 2 Uji Probability Plot

Hasil kurva normal *probability plot* memperlihatkan bahwa titik-titik pada grafik berhimpit dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga dapat disimpulkan model regresi berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Hasil uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 2 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja	0,424	2,357
Disiplin Kerja	0,424	2,357

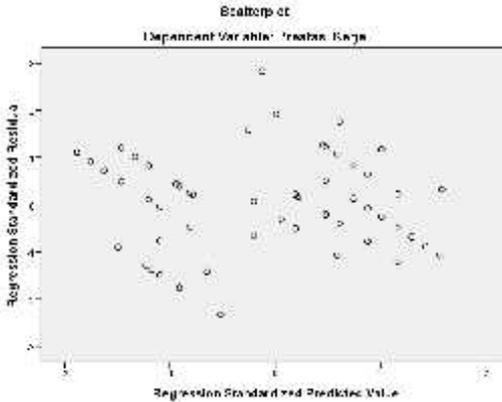
Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2015

Berdasarkan tabel di atas :

1. Lingkungan Kerja nilai *tolerance* 0,424 > nilai *tolerance* hitung 0.10 dan nilai VIF 2,357 < nilai VIF hitung 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.
2. Disiplin kerja nilai *tolerance* 0,424 > nilai *tolerance* hitung 0.10 dan nilai VIF 2,357 < nilai VIF hitung 10,00, maka tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2015

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas pada gambar 3 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik–titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dilakukan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara simultan maupun parsial, juga untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya. Pada penelitian ini survei dilakukan terhadap 71 responden untuk melihat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

Tabel 3 Hasil Analisa Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	7,956	2,173	
1 Lingkungan Kerja	0,592	0,118	0,522
Disiplin Kerja	0,268	0,077	0,361

Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2015

Berdasarkan Tabel 3, maka persamaan regresi yang mencerminkan hubungan fungsional antara variabel terikat dengan variabel bebas adalah:

$$Y = 7,956 + 0,592X_1 + 0,268X_2$$

Korelasi dan Koefisien Determinasi

Korelasi menjelaskan hubungan antara variabel bebas (X_1 dan X_2) yang tersusun dalam model persamaan regresi terhadap variabel prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang (Y). Sedangkan koefisien determinasi menjelaskan seberapa besar kontribusi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel Prestasi Kerja, berikut disajikan pada tabel 4.

Tabel 4 Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Ket
1	0,830	0,690	0,680	Baik

Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2015

Berdasarkan tabel 4, nilai r sebesar 0,83 dan mendekati angka 1, dengan demikian berarti lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan hampir semua variasi dari variabel prestasi kerja sehingga model regresi yang digunakan fit atau baik. Berdasarkan dari nilai *Adjusted R Square* dapat diartikan pula lingkungan kerja dan disiplin kerja mampu mempengaruhi prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang sebesar 68,0%.

Uji Hipotesis

Uji Hipotesis 1

Uji hipotesis secara simultan dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Y. Dalam uji hipotesis secara simultan, digunakan uji F. Hasil pengujian simultan disajikan dalam Tabel 5 di bawah ini:

Tabel 5 ANOVA

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	293,190	2	146,595	75,522	0,000
1 Residual	131,994	68	1,941		
Total	425,183	70			

Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2015

Tabel ANOVA di atas menjelaskan kelayakan model regresi untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel Y. Untuk menguji apakah model linier tersebut sudah tepat atau belum, maka F_{hitung} pada Tabel Anova perlu dibandingkan dengan F_{Tabel} .

F_{table} tergantung dari probabilitas α dan *degree of freedom* (*df*). *Degree of freedom* (*df*) untuk menentukan F_{Tabel} ada dua yaitu *df* pembilang (N_1) dan *df* penyebut (N_2). Dimana df_{N_1} = Jumlah Variabel-1, sehingga di peroleh $df_{N_1} = 3-1=2$, sedangkan df_{N_2} = jumlah sampel data-Jumlah variabel. Sehingga di peroleh $df_{N_2} = 71-3=69$. Dengan demikian, jika menggunakan $\alpha=5\%$ maka diperoleh $F_{Tabel(N_1, N_2)} = F_{(2,69)} = 3.13$.

Berdasarkan uji F diperoleh nilai $F_{hitung} (75,522) > F_{Tabel} (3.13)$, untuk menguji signifikan diperoleh nilai $sig (P\ value) = 0,000 < 0,05$, hal ini menunjukkan pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja secara silmultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

Uji Hipotesis 2

Berikut ini adalah tabel koefisien regresi yang digunakan sebagai dasar uji parsial.

Tabel 6 Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,956	2,173		3,662	0,000
1 Lingkungan Kerja	0,592	0,118	0,522	5,035	0,000
Disiplin Kerja	0,268	0,077	0,361	3,482	0,001

Sumber : Data kuisioner yang diolah dengan SPSS, 2015

T_{table} tergantung dari probabilitas α dan *degree of freedom (df)*. Dimana jumlah $df = \text{jumlah sampel} - \text{jumlah variabel}$. Sehingga di peroleh $df = 71 - 3 = 69$ Dengan demikian, jika menggunakan $\alpha = 5\%$ maka di peroleh $t_{table} (\alpha, df) = t_{(0,05, 69)} = 1.66724$.

Uji Hipotesis 2 pengaruh X_1 terhadap Y , dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik Tabel 6, dengan $t_{hitung} 5,035 > t_{Tabel} 1.66724$ dan sig. sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aan Soelean dan Iswadi Sukartaatmadja (2009) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Warga SMP Perintis Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok”. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja. Variabel semangat kerja memiliki pengaruh yang dominan terhadap prestasi kerja guru dan pegawai SMP Perintis Kecamatan Pancoranmas Kota Depok.

Penelitian Suprayitno (2007) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar $0,016$ (probabilitas $0,016 < 0,05$). Variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan

Tata Kota DPU-LLAJ Kabupaten Karanganyar yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,014. (probabilitas $0,014 < 0,05$). Variabel motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Sub Dinas Kebersihan dan Tata Kota DPULLAJ Kabupaten Karanganyar. Hal ini ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,006 (probabilitas $0,006 < 0,05$).

Uji hipotesis 2 pengaruh X_2 terhadap Y , dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik Tabel 6, dengan $t_{hitung} 3,482 > t_{tabel} 1,66724$ dan sig. sebesar $0,001 < 0,05$, yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap variabel prestasi kerja. Hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

Membuktikan penelitian Intan Ratna Maharani dan Siti Rahmawati (2010) yang berjudul “Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis”. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sangat tinggi, ditandai dengan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis sudah termasuk ke dalam kategori baik. Penerapan disiplin kerja preventif dan disiplin korektif memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Disiplin preventif memiliki pengaruh nyata terhadap prestasi kerja. Apabila terjadi peningkatan peranan disiplin preventif maka akan terjadi peningkatan prestasi kerja pegawai.

Penelitian Ahmad Nur Rofi (2012), “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung Raya Semarang”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja maka didapat $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $7,202 > 1,684$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima jadi kesimpulannya, ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja. Dengan demikian $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $5,278 > 1,684$, H_0 ditolak dan H_a diterima jadi kesimpulannya ada pengaruh yang positif dan signifikan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja. Sedangkan secara bersama-sama (simultan) pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja ($F_{hitung} = 104,245 > F_{tabel} = 3,11$). Pengaruh keduanya cukup kuat dengan nilai korelasi $R = 0,796$, positif dan signifikan karena jika ada perbaikan pada disiplin kerja dan pengalaman kerja otomatis akan hubungan dengan prestasi kerja ($R^2 = 0,796$). Pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja sebesar 79,6% sedangkan 20,4% dipengaruhi oleh faktor yang lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat di tarik beberapa

kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang
2. Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang
3. Lingkungan Kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.

Saran

Untuk mencapai tujuan Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang terhadap prestasi kerja ada beberapa saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi berjalannya aktivitas setiap karyawan di perusahaan, lingkungan kerja harus diperhatikan oleh perusahaan karena dapat meningkatkan prestasi kerja setiap karyawan pada Rumah Sakit Islam Siti Khodijah Palembang.
- b. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan sebagai suatu sikap mental, ketaatan, tanggung jawab, kemampuan, ketepatan waktu, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan dalam usaha mencapai prestasi kerja.
- c. Variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan terhadap prestasi kerja yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranan karyawan dalam pekerjaan tersebut.
- d. Diharapkan penelitian selanjutnya bisa menambahkan populasi penelitian. Penelitian tidak hanya pada bagian non medis saja tetapi bisa juga mencakup bagian medis di Rumah Sakit Islam Siti Khodijah.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Nur Rofi, 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. LEO Agung. Vol 3 No.1
- Ahyari, Agus. 2006, **Manajemen Produksi II**. Edisi Ketiga, Badan. Penerbit FE. Yogyakarta.
- As'ad, M. 2001. **Psikologi Industri, Seri Umum. Sumber Daya Manusia**. Liberty, Yogyakarta.

- Ghozali, Imam. 2009. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2003. **Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah**. Jakarta : PT Toko Gunung Agung.
- . 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Maharani, Intan Ratna dan Rahmawati, Siti . 2010. Pengaruh penerapan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Karyawan Dinas pendidikan Kabupaten Ciamis. Vol 11 No. 3. **Jurnal Manajemen dan Organisasi**. Halaman: 191-202.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2002. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 2000, **Manajemen Personalia (Manajemen Sumberdaya Manusia)**, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2005. **Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- . **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek**. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset.
- . 2002. **Organisasi kepemimpinan dari Prilaku Administrasi** Gunung Agung. Jakarta.
- . 2004. **Manajemen abad 21**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2006. **Statistika Untuk Penelitian**, Cetakan Ketujuh, Bandung: CV. Alfabeta.
- Suprayitno. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol.2 No.1. **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia**. Hal. 23-34.
- Suradinata, 2007. **Manajemen Sumber DayaManusia**. PT.

Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Kencana: Jakarta.

Siagian, Sondang P. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan Ketujuh, Jakarta: Radar Jaya Offset.

Soedarmayanti. 2011. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. CV. Mandar Maju, Bandung.

Soelehan, Aan dan Iswadi Sukartaatmadja (2009) Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja warga SMP Perintis Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok. Vol. 9 No. 1. **Jurnal Ilmiah Ranggading**.

Unaradjan, Dolet. 2003. **Manajemen Disiplin**. Jakarta: PT. Gramdia Widiasarana Indonesia.

Yuniarsih, Tjutju. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Alfabeta