

HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ANTONIO BATURAJA

Hilmi Wiranawata
Dosen Tetap FEB UNBARA OKU SUMSEL
(wiranawata@gmail.com)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Antonio Baturaja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Korelasi Pearson Product Moment. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan Nilai koefisien korelasi variabel penelitian adalah sebesar 0.985 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja yaitu sebesar 98.5%. Nilai correlation coefficient variable X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,622 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. Variabel X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,640 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. Uji korelasi Pearson Product Moment diperoleh hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig =0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Displin Kerja dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kesehatan sebagai unsur kesejahteraan umum yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita Bangsa Indonesia sebagaimana dimaksudkan dalam pembukaan Undang -Undang Dasar 1945. Oleh karena itu, setiap kegiatan dan upaya untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi -tingginya dilaksanakan berdasarkan partisipatif, perlindungan dan berkelanjutan yang sangat penting artinya bagi pembentukan sumber daya manusia Indonesia, peningkatan ketahanan dan daya saing bangsa, serta pembangunan nasional. Selain itu Rumah Sakit Antonio Baturaja yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tergantung pada kinerja para karyawannya. Maka dari itu pentingnya kinerja karyawan yang ada pada Rumah Sakit Antonio Baturaja sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja dan disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang di tempat tersebut. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan menentramkan kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya kinerja dari karyawan itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2016:193), Kedisiplinan adalah kesadaran ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Ketidaksiplinan karyawan bisa menimbulkan rasa ketidaknyamanan pelanggan saat berurusan tentang pelayanan rumah sakit maupun masalah administrasi di Rumah Sakit Antonio Baturaja. Dampaknya adalah pasien akan merasa kecewa dengan pelayanan yang diberikan serta beranggapan negatif tentang kinerja karyawan tersebut. Visi dan misi dari suatu perusahaan dapat tercapai apabila perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dari survei yang peneliti lakukan di lapangan, peneliti melihat fenomena terkait lingkungan kerja yang ada di sekitar Rumah Sakit Antonio Baturaja sangat dekat dengan jalan raya sehingga kebisingan kendaraan sangat terdengar jelas. Kebisingan tersebut dapat mengganggu kenyamanan pasien beristirahat.

Rumah Sakit Antonio Baturaja sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki lingkungan kerja dan disiplin kerja untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi. Hal ini karena Rumah Sakit Antonio Baturaja membutuhkan sumber daya manusia yang mampu mengelola informasi dan pengetahuan, dan memiliki keterampilan tentang informasi dan pengetahuan di bidang Kesehatan terkait dengan pelayanan kepada masyarakat. Yang melatarbelakangi peneliti mengangkat tema dan tempat di Rumah Sakit Antonio Baturaja adalah karena peneliti merasa kesuksesan sebuah lembaga manajemen di sebuah perusahaan dilandasi dari pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di Rumah Sakit Antonio, secara umum kondisi fisik Rumah Sakit Antonio dapat dikatakan baik, walaupun masih terdapat beberapa tata ruang yang kurang baik antara lain, banyaknya bel pasien yang seharusnya dapat digunakan untuk mempermudah pasien memanggil perawat maupun dokter malah tidak berfungsi. Kurangnya pendingin ruangan dan pengharum ruangan yang menyebabkan ruangan terasa kurang nyaman dan pengap. Serta cat dinding yang mulai luntur ataupun cat dinding yang sudah mengelupas menjadi kurang nyaman dipandang.

Selain itu, ditemukan pula kurangnya pengawasan dari atasan membuat karyawan merasa kurang diperhatikan. Adapun permasalahan yang lain dalam kedisiplinan kerja yaitu, tidak terlaksananya ketegasan atasan terhadap karyawan seperti tidak adanya teguran dan sanksi tegas terhadap karyawan yang melanggar peraturan, contohnya adanya karyawan yang tertidur pada saat jam dinas malam. Apabila ada pasien yang masuk diatas jam 12 malam dan karyawan lamban dalam manangani pasien dikarenakan karyawan tidur dijam dinas malam dapat berakibatkan fatal terhadap keselamatan pasien tersebut. Kurangnya ketegasan atasan terhadap karyawan yang melanggar peraturan, dapat menimbulkan sikap acuh tak acuh karyawan terhadap peraturan yang ada dan berakibatkan tidak terciptanya kedisiplinan kerja karyawan di Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti mengambil penelitian dengan judul **“Hubungan Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Antonio Baturaja”**.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berhubungan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Antonio Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Berhubungan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Antonio Baturaja baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan masukan bagi Rumah Sakit Antonio Baturaja untuk kedepannya dalam upaya mencapai kinerja karyawan yang baik dan professional serta dapat dijadikan suatu penerapan sesungguhnya teori-teori dan ilmu pengetahuan yang didapat dari pendidikan akademik.

LANDASAN TEORI

Pengertian manajemen sumber daya manusia

Menurut Armstrong (2014), *Human resource management is a comprehensive and coherent approach to employment and development people* (Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang komprehensif dan koheren terhadap orang-orang yang bekerja dalam organisasi dan pengembangan sumber daya manusia).

Menurut Veithzal (2009), manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan dan pengendalian praktik-praktik SDM.

Tujuan manajemen sumber daya manusia

Menurut Ulrich dan Lake (1990), “Sistem MSDM dapat menjadi sumber keabilitas organisasi yang memungkinkan perusahaan dapat belajar dan mempergunakan kesempatan untuk peluang baru”. MSDM bertujuan untuk :

- a. Memungkinkan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat dipercaya, dan memiliki motivasi yang tinggi.
- b. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, kontribusi, kemampuan, dan kecakapan mereka.

- c. Mengembangkan system tenaga kerja dengan kinerja tinggi yang meliputi prosedur perekrutan dan seleksi “yang teliti”, system kompensasi dan insentif yang bergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.

Menurut Handoko (1996), untuk mencapai tujuan akhir tersebut secara bertahap perlu dicapai tujuan-tujuan perantara, yaitu diperolehnya :

- a. SDM yang memenuhi syarat dan dapat menyesuaikan diri dengan perusahaan melalui :
 1. Perencanaan sumber daya manusia,
 2. Rekrutmen,
 3. Seleksi, dan
 4. Induksi
- b. SDM yang memenuhi syarat keterampilan, keahlian, dan pengetahuan sesuai dengan perkembangan melalui :
 1. Pelatihan dan pengembangan,
 2. Pengembangan karier,
- c. SDM yang memenuhi syarat bekerja sebaik mungkin melalui :
 1. Motivasi,
 2. Penilaian karyawan, dan
 3. Pemberian “hadiah” dan “hukuman”
- d. SDM yang memenuhi syarat berdedikasi terhadap perusahaan secara luas terhadap pekerjaannya melalui :
 1. Kesejahteraan (kompensai)
 2. Lingkungan kerja yang ehat dan aman,
 3. Hubungan industrial yang baik.

Fungsi manajemen sumber daya manusia

Adalah tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan SDM yang merasa puas dan memuaskan. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM menurut Hasibuan (2003) seperti halnya fungsi manajemen umum adalah

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (planning)
 - b. Pengorganisasian (organizing)
 - c. Pengarahan (directing)
 - d. Pengendalian (controlling)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

Lingkungan Kerja

Pengertian Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011:27-28).

Menurut Sutrisno (2010:118), lingkungan kerja adalah keseluruhan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang di tempat tersebut.

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif sehingga, dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan (Kasmir, 2018:192).

Dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi dimana pegawai akan mampu melaksanakan kegiatannya secara optimal, aman dan nyaman apabila diantaranya ditunjang oleh kondisi tempat bekerja, fasilitas, alat bantu pekerjaan, serta ketenangan.

Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:21), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (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 mekanisme, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:28-35) suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidak sesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi bentuk dan kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan/Cahaya Di Tempat Kerja

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

2. Temperatur/Suhu Udara Di Tempat

Dalam keadaan normal, setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban Di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyak nya air yang terkandung dalam udara, bisa dinyatakan dalam presentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi Udara Di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen didalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

5. Kebisingan Di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.

6. Getaran Mekanis Di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarannya (getaran/detik).

7. **Bau-Bau Di Tempat Kerja**
Adanya bau-bau disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.
8. **Tata Warna Di Tempat Kerja**
Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.
9. **Dekorasi Di Tempat Kerja**
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasa ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
10. **Musik Di Tempat Kerja**
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektir untuk dikumandangkan di tempat kerja.
11. **Keamanan di tempat kerja**
Guna menjaga tempat dan lokasi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanyan keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujutkan keberadaannya.

Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2009:46), adalah sebagai berikut:

1. **Penerangan**
Penerangan adalah sinar yang cukup masuk ke dalam ruangan kerja masing – masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi bekerja yang menyenangkan.
2. **Suhu Udara**
Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruangan kerja karyawan. Suatu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan membuat tidak nyaman dalam bekerja.
3. **Suara Bising**
Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya dalam bekerja.
4. **Penggunaan Warna**
Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja. Pemilihan warna yang sesuai akan membuat rasa nyaman dalam bekerja.
5. **Ruang Gerak Yang Diperlukan**

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, termasuk juga alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

6. Kemampuan Bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7. Hubungan Pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di berikan.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini sangat perlu diterapkan dengan benar karena tujuan disiplin kerja ini adalah untuk memperlancar seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar pencapaian tujuan organisasi tepat waktu, tepat sasaran serta efektif dan efisien.

Bentuk Disiplin Yang Baik

Disiplin adalah menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana (Sutrisno, 2017:86), yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
5. Meningkatnya efisiensi dan produktifitas kerja para karyawan.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) pada dasarnya indikator tingkat kedisiplinan karyawan diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladanan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik,

kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukuman

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

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Moeheriono (2012:95) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui

perencanaan strategis suatu organisasi. Sedangkan Mangkunegara, dalam Sopiah dan Sangadji (2018:350) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja

Menurut Robbins, dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351) ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja individu (pegawai), yaitu

1. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan.
2. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.
4. **Efektivitas**
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian**
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawannya mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja. Faktor-faktor tersebut, menurut Amstrong (1998), adalah :

1. *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, dan lain-lain.
2. *Leadership factors*(faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang berkaitan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja.
3. *Team factors* (faktor kelompok / rekan kerja). Faktor kelompok / rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
4. *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
5. *Contextual/situasional factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

Penilaian Kinerja

Levinson, seperti dikutip oleh Marwansyah dan Mukamaram (1999), mengatakan bahwa penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah uraian sistematis

tentang kekuatan/kelebihan dan kelemahan yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang atau sebuah kelompok. Stewart dan Stewart (1977) menyatakan bahwa penilaian kinerja karyawan dimaksudkan untuk :

1. Memberikan *feedback* kepada karyawan. Agar efektif, masukan yang diberikan kepada karyawan harus jelas (tepat sasaran), deskriptif (menggambarkan contoh-contoh pekerjaan yang benar), Objektif (memberikan masukan yang positif dan negatif), dan konstruktif (memberikan sarana perbaikan).
2. *Management by objective*. Manajer menentukan target dan tujuan yang harus dicapai oleh setiap bawahan. Target dan tujuan tersebut harus disetujui oleh kedua belah pihak dan evaluasi dilaksanakan berdasarkan hal-hal yang sudah disetujui bersama.
3. *Salary review*. Hasil dari penilaian digunakan untuk menentukan apakah seseorang akan mendapatkan kenaikan atau penurunan gaji.
4. *Career counselling*. Dalam pelaksanaan penilaian, manajer mempunyai kesempatan untuk melihat kemungkinan perjalanan karier karyawan, salah satunya bisa melalui pengiriman karyawan ke dalam program diklat.
5. *Succession planning*. Penilaian karyawan dapat membantu manajer untuk membuat daftar karyawan yang memiliki keterampilan dan kemampuan tertentu, sehingga jika posisi kosong, manajer bisa dengan cepat menunjuk seseorang.
6. Mempertahankan keadilan. Adalah suatu hal yang wajar jika seseorang lebih menyukai seseorang dibanding orang lain. Penilaian karyawan dapat mengurangi terjadinya hal tersebut, misalnya dengan melibatkan atasan dari atasan langsung kita ikut secara acak dalam proses penilaian.
7. Penggantian pemimpim. Sistem penilaian karyawan karyawan dapat mengurangi beban pekerja yang tidak tahu-menahu kondisi dan kompetensi karyawanya.

Berdasarkan teori diatas, terlihat bahwa penilaian kerja memberikan banyak tujuan. Tujuan penilaian kinerja ini pada akhirnya akan memberikan manfaat, tidak hanya untuk karyawan yang bersangkutan, akan tetapi juga kelompok dan untuk organisasi. Oleh karena itu, salah satu aspek penting dalam penilaian kinerja adalah adanya apresiasi yang proporsional dalam program pengembangan SDM yang tepat. Apresiasi diberikan kepada karyawan yang mampu mencapai atau melebihi tingkat kinerja yang diharapkan, sedangkan program pengembangan pegawai diberikan kepada karyawan yang memerlukan *treatment* tertentu untuk meningkatkan kinerjanya.

Hubungan Antar Variabel

a. Hubungan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

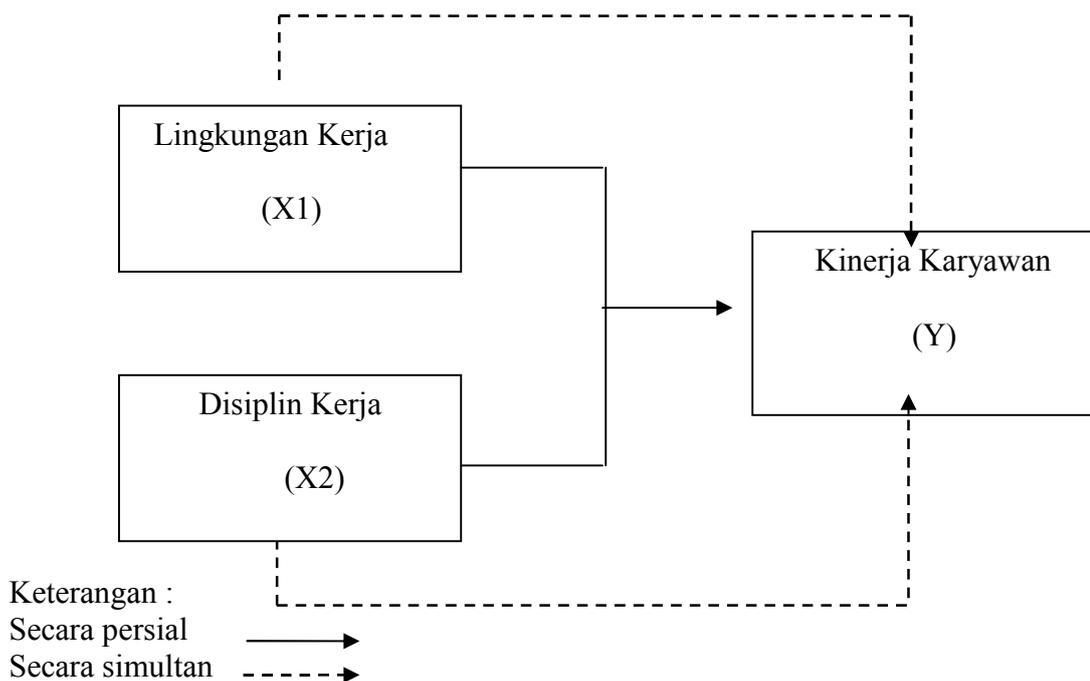
Selanjutnya menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan. Kemudian menurut Sadarmayati (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang di hadapai, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

b. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar peraturan, sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitasnya dapat meningkat. (Sutrisno,2016:97)

Kerangka Pemikiran

Bertitik tolak dari permasalahan yang telah dirumuskan, kemudian disajikan dalam bentuk judul yang memiliki dua variabel bebas yang mempengaruhi yaitu Lingkungan Kerja(X1), Disiplin Kerja (X2) serta satu variabel yang dipengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan pada uraian tersebut, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini adalah “Diduga ada hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Antonio Baturaja baik secara parsial maupun simultan”.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah Rumah Sakit Antonio Baturaja yang beralamat Jl. Garuda No. 3, Km.3, Ds. Tanjung Baru Kec. Baturaja Timur 32113 Kabupaten OKU Provinsi Sumsel. Rumah Sakit Antonio Baturaja merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat, dimana keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dalam suatu instansi tergantung pada kinerja para pegawainya. Sedangkan subjeknya adalah para pegawai dari instansi itu sendiri.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik. Fakta dan fenomena dalam data ini tidak dinyatakan dalam bahasa alami melainkan angka (*numeric*) yang bersumber pada :

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan oleh peneliti sendiri dengan cara wawancara dan menyebar angket tertutup berbentuk kuisioner kepada subjek yang ada pada Rumah Sakit Antonio Baturaja
- b. Data sekunder, yaitu data yang telah dihasilkan oleh Rumah Sakit Antonio Baturaja baik berupa dokumentasi, maupun informasi mengenai suatu hal yang berkaitan dengan penelitian ini.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian secara :

Kuisioner atau angket, yaitu daftar pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Metode angket dalam penelitian ini digunakan agar pengumpulan data sesuai dengan kebutuhan dan digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan variabel Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi (Arikunto, 2013: 173). Jumlah karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja yang total keseluruhan karyawan berjumlah 260 orang, yaitu terdiri dari:

Tabel 1.
Jumlah Karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja

NO.	Karyawan	Jumlah
1.	Tenaga Medis Dokter	20 orang
2.	Perawat dan Penunjang Medis	135 orang
3.	Sumber Daya Manusia dan Kesehatan	105 orang
Total		260 orang

Sumber : Data Primer Rumah Sakit Antonio Baturaja

Sampel

Menurut Arikunto (2013:174) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara Simple Random Sampling (sampel acak). Teknik sampling ini diberinama demikian karena didalam pengambilan sempelnya, peneliti “mencampur” subjek-subjek didalam populasi sehingga semua subjek dianggap sama. Dengan demikian maka peneliti memberi hak yang sama kepada setiap subjek untuk memperoleh kesempatan (*chance*) dipilih menjadi sampel (Arikunto, 2013:177). Untuk menentukan jumlah responden dalam penelitian digunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} \dots\dots\dots(3.1)$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Penyimpangan 10% (0,1)

Dalam penelitian, nilai kritis tingkat kesalahan yang digunakan adalah 10% karena dengan nilai ini akan diperoleh jumlah contoh yang cukup dalam penelitian dan sudah merupakan standar yang cocok untuk penelitian sosial. Sehingga diperoleh nilai contoh (n) yang digunakan adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2} = \frac{260}{1 + (260 \times 0,01)} = \frac{260}{3,59} = 72,42$$

Jadi jumlah sampel berdasarkan jumlah karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja adalah sebagai berikut:

$$\text{Tenaga medis dokter : } \frac{20}{260} \times 72 = 5,538 = 6 \text{ orang}$$

$$\text{Perawat dan Penunjang Medis : } \frac{135}{260} \times 72 = 37,384 = 37 \text{ or}$$

$$\text{Sumber Daya Manusia dan Kesehatan : } \frac{105}{260} \times 72 = 29,076 = 29 \text{ ora}$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa sampel Tegana medis dokter berjumlah 6 orang, Perawat dan Penunjang Medis 37 orang dan Sumber Daya Manusia dan Kesehatan 29 orang.

Metode Analisis

Analisis yang akandigunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat adalah alat yang menggunakan model-model, perhitungan matematika dengan hasil yang disajikan berupa angka-angka yang kemudian diuraikan atau dijelaskan atau diinterprestasikan dalam suatu uraian. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi linear berganda.

Analisis yang dihitung berdasarkan hasil kuisisioner yang berasal dari jawaban dari responden. Jawaban dari responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala *likert*. Menurut Kuncuro (2009 : 178) skala *likert* merupakan

dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pernyataan mengenai perilaku, objek, orang atau kejadian biasanya skala *likert* disediakan lima pilihan skala dengan format seperti : sangat setuju, setuju, ragu-ragu, kurang setuju dan sangat tidak setuju.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dilakukan analisis korelasi linear berganda perlu dilakukan uji validitas dan Reliabilitas terhadap suatu penelitian. Validitas dan keandalan suatu hasil penelitian tergantung pada alat ukur yang digunakan itu tidak valid dan tidak handal, maka hasilnya tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Untuk itu diperlukan dua macam pengujian yaitu uji validitas dan uji Reliabilitas.

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:172) validitas adalah salah satu ciri yang menandai tes hasil yang baik. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil dengan kata lain uji tersebut menjalankan ukurannya dengan memberikan hasil yang sesuai dengan maksud uji tersebut. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dipercaya menggunakan rumus:

$$r = \frac{n(\sum ix) - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}} \dots\dots\dots(3.2)$$

Dimana :

- R_{ix} = Koefisien korelasi item total
- i = skor item
- x = skor total
- n = jumlah sampel

untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji maka dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika r hasil positif , serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid,
- b. Jika r hasil negative, serta r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid dan
- c. Jika r hasil $>$ r tabel tetapi bertanda negative, H_0 tetap ditolak.

Untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji maka nilai r_{ix} yang diperoleh dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diambil (r hitung dibandingkan dengan r tabel). Dengan ketentuan jika r_{ix} lebih besar dari tingkat signifikansi maka data yang diuji memang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Priyatno (2004:69), uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode pengujian reliabilitas pada penelitian ini

menggunakan metode Alpha Cronbach's karena dinilai sangat cocok dan sesuai dengan skor berbentuk skala penilaian 1 sampai 5 pada penilaian kuisioner yang digunakan. Rumusan reabilitas dengan metode Alpha menurut Arikunto. Setelah ini koefisien reabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien Reliabilitas paling kecil yang dianggap reliable. Dimana dirasakan bahwa koefisien Reliabilitas antara 0,70 – 0,80 baik untuk tujuan penelitian dasar (Priyatno, 2004:69).

Analisis Korelasi Ganda

Analisis digunakan untuk mengukur besarnya hubungan variabel independen terhadap variabel dependen memprediksi variabel dependen dengan menggunakan variabel independen (Sugiyono, 2017:231-232) Analisis korelasi kuatnya hubungan antara dua variabel independen secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel dependen. Sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterapkan (*the explained variable*) dengan satu variabel yang menerapkan (*the explanatory*). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel dependen dan variabel kedua disebut juga variabel independen. Analisis ini akan dilakukan beberapa tahapan.

Spesifikasi Model Korelasi Ganda

Model korelasi ganda dirumuskan menggunakan formula sebagai berikut: (Riduwan,2010; 247-248)

$$R_{y.X_1.X_2} = \sqrt{\frac{r^2_{yx_1} + r^2_{yx_2} - 2r_{yx_1} r_{yx_2} r_{x_1x_2}}{1 - r_{x_1x_2}^2}}$$

Keterangan :

R = nilai korelasi ganda

X = variabel independen

Y = variabel dependen

K = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sample

Analisis Korelasi *Pearson Product Moment*

Dalam penelitian ini teknik analisis yang digunakan yaitu korelasi *pearson product moment*, dengan menggunakan program SPSS Versi 17 *for Windows*. Korelasi *Pearson Product Moment* adalah suatu bentuk rumus yang digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas atau independent variable dan variabel terikat atau dependent variable. Di mana umumnya variabel terikat diberi notasi Y dan variabel bebas diberi notasi X, di mana variabel bebas ini merupakan pemberian dari hasil suatu pengamatan sehingga variabel bebas tersebut tidak lagi Random atau acak.

Koefisien korelasi *pearson product moment* dapat digunakan untuk menyatakan besar hubungan linier antara dua variabel ketika data adalah data kuantitatif (data berskala interval atau rasio) dan kedua variabel adalah bivariat yang berdistribusi normal. Korelasi Pearson tidak memerlukan asumsi normalitas.

Sebagai pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasinya maka penulis menggunakan pedoman sebagai berikut:

Tabel 2
Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Korelasi sangat rendah
0,20 - 0,399	Korelasi rendah
0,40 - 0,599	Korelasi sedang
0,60 - 0,799	Korelasi kuat
0,80 - 1,000	Korelasi sangat kuat

Sumber: (Sugiyono, 2017:184)

Pengujian Hipotesis

Uji signifikansi Individu

Menurut Kuncoro (2010: 238) Uji-t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara *individual* dalam menerangkan variasi variabel terikat. Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Menentukan hipotesis

1. Untuk variabel X_1

Uji signifikansi untu X_1 dengan Y, hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistic berikut :

Ho: $R_{yx1} = 0$, artinya *Lingkungan Kerja* tidak ada hubungan dengan kinerja Karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Ha: $R_{yx1} \neq 0$, artinya adanya hubungan signifikan *Lingkungan Kerja* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

2. Untuk Variabel X_2

Uji signifikansi untu X_2 dengan Y, hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan secara statistic berikut :

Ho: $R_{yx1} = 0$, artinya tidak ada hubungan signifikan *Disiplin Kerja* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Ha: $R_{yx2} \neq 0$, artinya ada hubungan signifikan *Disipin* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Kaidah kepuasan :

Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *sig* atau $[0,05 \leq sig]$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan. Jika nilai probabilitas *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *sig* atau $[0,05 \geq sig]$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Uji signifikansi secara keseluruhan

Untuk mengetahui tingkat signifikansi koefisien korelasi ganda diuji secara keseluruhan. Hipotesis statistic dirumuskan sebagai berikut :

Ho: $R_{yx1x2} = 0$, artinya Tidak ada hubungan signifikan antara *Lingkunga Kerja Dan Disiplin* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Ha: $R_{yx1x2} \neq 0$, artinya Ada hubungan signifikan antara *Lingkunga Kerja Dan Disiplin Kerja* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Uji signifikansi simultan dan keseluruhan yaitu dengan membandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas sig dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih kecil atau sama dengan* nilai probabilitas *sig. F change* atau $[0,05 \leq \text{sig. F change}]$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 *lebih besar atau sama dengan* nilai probabilitas *sig. F change* atau $[0,05 \geq \text{sig. F change}]$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya signifikan.

Dalam penelitian ini Uji r digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen yaitu *Lingkungan Kerja (X1)* dan *Disiplin Kerja (X2)* terhadap kinerja Karyawan (Y) *Lingkunga Kerja Dan Disiplin Kerja* secara individu (parsial) maupun keseluruhan (simultan).

Batasan Operasional Variabel (BOV)

Batasan operasionalisasi variabel yang akan diteliti adalah elemen dan aspek langkah-langkah pengendalian internal sesuai dengan teori yang telah disebutkan diatas. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel yang terdiri dari variabel, defenisi variabel dan indikator sebagai berikut:

Tabel 3
Batasan Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator
Lingkungan Kerja (X1)	Segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan kepadanya dalam suatu wilayah kerja	1. Penerangan 2. Suhu Udara 3. Suara Bising 4. Penggunaan Warna 5. Ruang Gerak yang Diperlukan 6. Kemampuan Bekerja 7. Hubungan Pegawai (Sedarmayanti,2009:46)
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Tujuan dan Kemampuan 2. Teladan Pimpinan 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan,2016:194)
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas

		5. Kemandirian (Robbins,2018:351)
--	--	--------------------------------------

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4:

Tabel 4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki-laki	13	18
2	Perempuan	59	41
	Total	72	100%

Sumber : diolah dari data primer (2020)

Berdasarkan tabel 4 karakteristik berdasarkan jenis kelamin didapatkan hasil bahwa mayoritas responden laki-laki yaitu sebanyak 13 orang dengan tingkat presentase sebesar 18%. Dan sisanya sebanyak 59 orang dengan tingkat presentase sebesar 41% yaitu perempuan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Responden dibagi menjadi beberapa karakter, berdasarkan umur karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 5:

Tabel 5

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	21-25 tahun	22	31
2	26-30 tahun	31	43
3	31-35 tahun	8	11
4	>36 tahun	11	15
	Total	72	100%

Sumber : diolah dari data primer (2020)

Berdasarkan tabel 5.2 karakteristik berdasarkan umur didapatkan hasil bahwa mayoritas responden dari 21-25 tahun sebanyak 22 orang dengan tingkat presentase 31%, dan untuk umur 26-30 tahun sebanyak 31 orang dengan tingkat presentase 43%, untuk umur 31-35 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat presentase 11%, sedangkan untuk umur >40 tahun sebanyak 11 orang dengan tingkat presentase 15%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden dibagi menjadi beberapa karakter, berdasarkan pendidikan karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 6:

Tabel 6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Umur	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	S1	13	18
2	D4	3	4
3	D3	22	30
4	SMA	30	42
5	SMP	4	6
6	Total	72	100%

Sumber : diolah dari data primer (2020)

Berdasarkan tabel 5.3 karakteristik berdasarkan pendidikan didapatkan hasil bahwa responden dari pendidikan S1 sebanyak 13 orang dengan tingkat persentase 18% pendidikan D4 sebanyak 3 orang dengan tingkat presentase 4%, sedangkan pendidikan D3 sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase 30%, pendidikan SMA sebanyak 30 orang dengan tingkat persentase 42% sedangkan pendidikan SMP sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 6%.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2009:172) validitas adalah salah satu ciri yang menandai tes hasil yang baik. Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun benar-benar mengukur apa yang perlu diukur. Suatu alat ukur yang validitasnya tinggi akan mempunyai varian kesalahan yang kecil dengan kata lain uji tersebut menjalankan ukurannya dengan memberikan hasil yang sesuai dengan maksud uji tersebut. Untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji maka dapat ditentukan dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu :

- d. Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid,
- e. Jika r hasil negative, serta r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid dan
- f. Jika r hasil $>$ r tabel tetapi bertanda negative, H_0 tetap ditolak.

Untuk menentukan valid atau tidaknya data yang diuji maka nilai r_{ix} yang diperoleh dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang diambil (r hitung dibandingkan dengan r tabel). Dengan ketentuan jika r_{ix} lebih besar dari tingkat signifikansi maka data yang diuji memang valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian.

Tabel 7
Tabel Hasil Analisis Uji Validitas

Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_1)			
Pernyataan 1	0.590	0.231	Valid
Pernyataan 2	0.691	0.231	Valid
Pernyataan 3	0.658	0.231	Valid

Pernyataan 4	0.728	0.231	Valid
Pernyataan 5	0.680	0.231	Valid
Pernyataan 6	0.786	0.231	Valid
Pernyataan 7	0.678	0.231	Valid
Pernyataan 8	0.670	0.231	Valid
Pernyataan 9	0.751	0.231	Valid
Pernyataan 10	0.745	0.231	Valid
Pernyataan 11	0.739	0.231	Valid
Pernyataan 12	0.633	0.231	Valid
Pernyataan 13	0.608	0.231	Valid
Pernyataan 14	0.717	0.231	Valid
Disiplin Kerja (X₂)			
Pernyataan 1	0.690	0.231	Valid
Pernyataan 2	0.566	0.231	Valid
Pernyataan 3	0.664	0.231	Valid
Pernyataan 4	0.843	0.231	Valid
Pernyataan 5	0.550	0.231	Valid
Pernyataan 6	0.745	0.231	Valid
Pernyataan 7	0.664	0.231	Valid
Pernyataan 8	0.766	0.231	Valid
Pernyataan 9	0.699	0.231	Valid
Pernyataan 10	0.789	0.231	Valid
Pernyataan 11	0.791	0.231	Valid
Pernyataan 12	0.646	0.231	Valid
Pernyataan 13	0.649	0.231	Valid
Pernyataan 14	0.601	0.231	Valid
Pernyataan 15	0.413	0.231	Valid
Pernyataan 16	0.716	0.231	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pernyataan 1	0.516	0.231	Valid
Pernyataan 2	0.438	0.231	Valid
Pernyataan 3	0.588	0.231	Valid
Pernyataan 4	0.678	0.231	Valid
Pernyataan 5	0.570	0.231	Valid
Pernyataan 6	0.565	0.231	Valid
Pernyataan 7	0.530	0.231	Valid
Pernyataan 8	0.606	0.231	Valid
Pernyataan 9	0.621	0.231	Valid
Pernyataan 10	0.621	0.231	Valid

Sumber : diolah dari data primer (2020)

Berdasarkan hasil olah data tabel 7 seluruh item pernyataan variabel penelitian memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka dapat disimpulkan seluruh item pernyataan pada variabel penelitian dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Priyatno (2004:69), uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode pengujian reliabilitas pada penelitian ini menggunakan metode Alpha Cronbach's karena dinilai sangat cocok dan sesuai dengan skor berbentuk skala penilaian 1 sampai 5 pada penilaian kuisioner yang digunakan. Rumusan reabilitas dengan metode Alpha menurut Arikunto. Setelah ini koefisien reabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien Reliabilitas paling kecil yang dianggap reliable. Dimana dirasakan bahwa koefisien Reliabilitas antara 0,70 – 0,80 baik untuk tujuan penelitian dasar (Priyatno, 2004:69).

Tabel 8
Hasil Uji Reliabilitas

riabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Faktor-Faktor yang Mempengaruhi		
Lingkungan kerja (X_1)	0.936	liabel
Disiplin kerja (X_2)	0.937	liabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.862	liabel

Sumber : diolah dari data primer (2020)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.80 bahwa seluruh variabel penelitian dapat dinyatakan reliabel dan memiliki nilai reliabilitas yang baik.

Analisis Hasil Korelasi Ganda

Alat ini korelasi ganda adalah untuk melihat hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan model korelasi ganda dilakukan dengan cara melalui program SPSS. hasil perhitungan dapat dilihat dalam tabel 9 sebagai berikut:

Tabel 9
Analisis Korelasi Ganda

Model Summary										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					F
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	.993 ^a	.985	.985	.82867	.985	2283.789	2	69	.000	

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : data primer diolah (2019)

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi variabel penelitian adalah sebesar 0.993 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja yaitu sebesar 99.3%.

Analisis Korelasi Pearson Product Moment

Menurut Riduan (2010:80) analisis Korelasi Pearson Product Moment (PPM) suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (*Independent*) dengan variabel terikat (*dependent*). Teknik analisis korelasi PPM termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya : data

dipilih secara acak (random) ; datanya berdistribusi normal : data yang dihubungkan berpola linier ; dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama sesuai dengan subjek yang sama. Kalau salah satu tidak terpenuhi persyaratan tersebut analisis korelasi tidak dapat dilakukan.

Tabel 10
Uji Korelasi Pearson Product Moment

Correlations		Lingkungan Kerja	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.622**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	72	72	72
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.622**	1	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	72	72	72
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.992**	.640**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	72	72	72

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

Sumber : data primer diolah (2020)

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa nilai correlation coefficient variable X_2 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,992 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. Variabel X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,640 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Individu (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y), dan hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y).

- a. Uji signifikansi antara Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh tabel korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan hipotesis:

Ho: $R_{yx1} = 0$, artinya *Lingkungan Kerja* tidak ada hubungan dengan kinerja Karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Ha: $R_{yx1} \neq 0$, artinya adanya hubungan signifikan *Lingkungan Kerja* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Berdasarkan tabel 10 uji korelasi Pearson Product Moment diperoleh hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig =0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan.

b. Ditunjukkan oleh tabel korelasi Pearson Product Moment, yaitu dengan hipotesis:

Ho: $R_{yx2} = 0$, artinya tidak ada hubungan signifikan *Disiplin Kerja* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Ha: $R_{yx2} \neq 0$, artinya ada hubungan signifikan *Disiplin kerja* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Berdasarkan table 5.7. uji korelasi Pearson Product Moment diperoleh hubungan antara variabel *Disiplin Kerja* (X2) dengan *Kinerja Karyawan* (Y) dengan nilai Sig =0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat hubungan antara *Disiplin Kerja* dan *Kinerja Karyawan*.

Pengujian Hipotesis keseluruhan (simultan)

Dari tabel 9 *Model Summary* dapat dilihat nilai Sig. F Change =0,000. Kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai Sig. F Change atau $0,05 \geq 0,000$ maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya antara variabel lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hipotesis sebagai berikut:

Ho: $R_{yx1x2} = 0$, artinya Tidak ada hubungan signifikan antara *Lingkunga Kerja Dan Disiplin* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Ha: $R_{yx1x2} \neq 0$, artinya Ada hubungan signifikan antara *Lingkunga Kerja Dan Disiplin Kerja* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Pembahasan

Nilai koefisien korelasi variabel penelitian adalah sebesar 0.993 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja yaitu sebesar 99,3%. Nilai *correlation coefficient* variable X_1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,992 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja. Variabel X_2 (Disiplin Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan) sebesar 0,640 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Uji korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh hubungan antara variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai Sig =0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai probabilitas 0,05, ternyata nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai sig atau $0,05 \geq 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat hubungan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang

dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang diembankan. Kemudian menurut Sadarmayati (2001) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat pekas dan bahan yang di hadapai, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar peraturan, sehingga penyelewengan penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para karyawan untuk datang ke kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan dapat melaksanakan tugas nya sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitasnya dapat meningkat, Sutrisno (2016:97).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “Lingkungan Kerja dan Disiplin Kinerja terhadap kinerja karyawan (studi pada Manajemen Universitas Kristen Petra di Surabaya)” mengemukakan bahwa variabel *Lingkungan Kerja dan Disiplin Kinerja* memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Manajemen Universitas Kristen Petra di Surabaya, dan pengaruhnya adalah positif. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dari Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja lebih besar daripada t table (1,684), yakni sebesar 3,866 dan 4,165. Cara kedua dapat dilihat dari nilai signifikansi. Nilai signifikansi Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja lebih kecil daripada 0,05, yakni masing-masing sebesar 0,00. Berdasarkan ketentuan di atas, hasil yang diperoleh adalah Hipotesis nol (H_0) ditolak, sehingga pernyataan mengenai variabel lingkungan kerja atau disiplin kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut ditolak. Dengan kata lain, Hipotesis alternatif (H_a) diterima, sehingga variabel lingkungan kerja atau disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Josephine dan Harjanti (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla)”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan populasi yang digunakan sebanyak 52 orang. Sampel yang digunakan yaitu teknik sampel jenuh dan dianalisis dengan teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling). Dari hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan; dan motivasi kerja terbukti sebagai variabel *intervening* antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan:

1. Nilai Pearson Correlation variabel lingkungan kerja sebesar 0.992 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja dan disiplin kerja sebesar 0.640 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.
2. Secara parsial dan simultan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja* dengan kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.
3. Nilai R sebesar 0.993 dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Antonio Baturaja.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka penelitian ini dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja Rumah Sakit Antonio Baturaja hendaknya lebih memperhatikan struktur bangunan Rumah Sakit, sebaiknya cat dinding yang ada diruangan lebih diperhatikan jika ada cat dinding yang mengelupas hendaknya di cet ulang serta diadakan monitoring terhadap bangunan sehingga bangunan itu terjaga dan terlihat layak untuk digunakan, Rumah Sakit Antonio Baturaja juga hendaknya lebih memperbanyak aromaterapi untuk memberikan rasa nyaman bagi karyawan yang sedang bekerja.
2. Disiplin kerja pada karyawan Rumah Sakit Antonio Sebaiknya lebih ditingkatkan terus dengan cara memberikan pengawasan serta memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin sebagai efek jera.

DAFTAR PUSTAKA

- Sopiah dan Mamang Etta Sangaji (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. C.V Andi Offest: Yogyakarta
- Notoatnomodjo, Soekidjo. (1998). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Rineka Cipta: Jakarta
- Agus Tulus, Moh. et al. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Panduan Mahasiswa. PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. PT Rajagrafindo
- Josephine, Audrey dan Dhyah harjanti, 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Trio Corporate Plastik (Tricopola) *Agora* Vol.5, No.3. *Jurnal . Universitas Kristen Petra* Persada: Jakarta Sajangbati, Ivonne. 2013. *Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia (persero) cabang Bitung*. *Jurnal*.
- Hasan, M. Iqbal. (2002). *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Ghalia: Indonesia, Bogor
- Martoyo, Susilo. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE: Yogyakarta
- Moekijat, (1991). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandar Maju: Bandung.
- Dale Timpe, (2000). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia : Kinerja Performace*, PT Gramedia: Jakarta.
- Cahyono, (1996). *Pendidikan dan Pelatihan Sumber Daya Manusia*: Penerbit IPWI: Jakarta.
- Notoatmodjo, (2007). *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pengetahuan Dalam Diri Seseorang*. 12 Maret 2012
- <[http://duniabaca.com/definisi-pengetahuan-serta-faktor-faktor-yang mempengaruhi-pengetahuan-html](http://duniabaca.com/definisi-pengetahuan-serta-faktor-faktor-yang-mempengaruhi-pengetahuan-html)>Gordon, (1994:55)
- <<http://id.shyoong.com/business-management/human-resources/2197108-pengertian-keterampilan-dan-jenisnya>>.