



Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSU Kota Tangerang Selatan

Rizka Leonitha¹, Danny Ramdani²

^{1,2}Universitas Singaperbangsa Karawang

Abstract

Received: 29 November 2023

Revised: 11 Desember 2023

Accepted: 18 Desember 2023

This study aims to determine the Influence of Work Discipline and Work Environment on employee performance of RSU Kota Tangerang Selatan. The research method used is a verifiative descriptive method with a quantitative approach. The population in this study amounted to 193 employees and the resulting sample amounted to 130 respondents. The sampling technique is using proportionate stratified random sampling, where sampling is by knowing in advance the number of employees in each division which is then redetermined by sampling for each division at RSU Kota Tangerang Selatan. The analysis tool used is multiple linear regression analysis. The results showed that the picture for Work Discipline, Work Environment and Employee Performance of RSU Kota Tangerang Selatan was considered good. There is a partial influence of Work Discipline on Employee Performance by 34,2%. There is a partial influence of the Work Environment on Employee Performance by 14,4%. There is a simultaneous influence of Work Discipline and Work Environment on employee performance of RSU Kota Tangerang Selatan by 51,3% while the remaining 48,7% is influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: *Work Discipline, Work Environment, Employee Performance*

(*) Corresponding Author: rizkaleonitha@gmail.com

How to Cite: Leonitha, R., & Ramdani, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai RSU Kota Tangerang Selatan. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10434464>.

PENDAHULUAN

Saat ini persaingan bisnis Rumah sakit pada era Jaminan Kesehatan Nasional memerlukan sumber daya yang baik khususnya dalam membina sumber daya manusia yang bekerja didalamnya. Sumber daya manusia membutuhkan pengelolaan yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), dimana erat kaitannya dengan fungsinya yaitu merencanakan, menempatkan, mengkoordinasi, membina, memotivasi dan mengontrol sumber daya manusia yang ada di dalam organisasinya.

Dalam hal ini, instansi pemerintah dalam memberikan pelayanan public harus serius memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia yang menjadi penggerak roda organisasi. Adapun aspek yang mempengaruhinya diantaranya faktor dari dalam diri pegawai dan faktor dari luar diri pegawai. Faktor dari dalam diri pegawai salah satunya adalah disiplin kerja, sedangkan faktor dari luar diri pegawai adalah lingkungan kerja sehingga mampu menghasilkan kinerja optimal dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Dalam hal ini, peneliti melakukan penelitian pada RSUD Kota Tangerang Selatan. RSUD Kota Tangerang Selatan merupakan satu-satunya rumah sakit dibawah otoritas Pemkot Tangsel yang dijadikan rumah sakit rujukan bagi warga Kota Tangerang Selatan dan sekitarnya. Namun RSUD Kota Tangerang Selatan masih berstatus tipe C, yaitu rumah yang hanya memberikan pelayanan yang bersifat terbatas, seperti pelayanan untuk penyakit dalam, kandungan, dan kesehatan anak.

Tabel 1. Hasil Penilaian Kinerja RSUD Kota Tangerang Selatan

Tahun	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian
2018	Pelayanan Kesehatan (penyakit dalam, kandungan, dan kesehatan anak)	65 Predikat BBB (Sedang)	52,65 Predikat BBB (Sedang)	81%
2019	Pelayanan Kesehatan (penyakit dalam, kandungan, dan kesehatan anak)	65 Predikat BBB (Sedang)	53,50 Predikat BBB (Sedang)	82,31%
2020	Pelayanan Kesehatan (penyakit dalam, kandungan, dan kesehatan anak)	70 Predikat BBB (Sedang)	52,25 Predikat BBB (Sedang)	74,64%
2021	Pelayanan Kesehatan (penyakit dalam, kandungan, dan kesehatan anak)	80 Predikat A(Baik)	44,85 Predikat BB (Sedang)	56,06%

Sumber : LKIP RSUD Kota Tangerang Selatan

Berdasarkan tabel 1. hasil capaian penilaian rata-rata kinerja RSUD Kota Tangerang Selatan pada tahun 2018 sd. 2021 sebesar 73,50% dimana nilai ini masih jauh dari target yang diharapkan bahkan kalau dilihat kinerja dari tahun 2018 sd. 2021 terus mengalami penurunan yang cukup mengkhawatirkan.

LANDASAN TEORI

Disiplin Kerja (X1)

Menurut Keith Davis dalam buku (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) mengemukakan disiplin adalah Discipline is management action to enforce organization standart, artinya disiplin dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertanggung pedoman-pedoman organisasi".

Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Widyaningrum, 2019), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang di bebankan kepada

karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Kinerja Pegawai (Y)

Menurut (Rahayuningsih, 2017) pengertian kinerja ialah melakukan suatu kegiatan dan penyempurnaannya sesuai dengan tanggung jawab terhadap hasil yang diharapkan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan moral dan etika.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 193 pegawai. Penelitian ini menggunakan teknik probability sampling dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Maka didapatkan sampel sebanyak 130 orang/responden.

Teknik Analisis Data

Variabel independent pada penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan memiliki variabel dependent yaitu Kinerja Pegawai (Y). Pengumpulan data memakai observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Teknik skala yang dipakai adalah skala likert. Hasil data kuesioner diolah memakai SPSS 25. Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, dan uji yang dipakai uji normalitas, analisis regresi linier berganda, serta koefisien determinasi. Uji hipotesis memakai uji t beserta uji f dengan taraf signifikan 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Keabsahan Data Uji Validitas

Hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung diatas atau r hitung > nilai r tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas, variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki nilai r hitung sebesar 0,731, variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki nilai r hitung sebesar 0,693, dan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai r hitung sebesar 0,642. Artinya bahwa ketiga variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena r hitung > 0,600.

Uji Normalitas

Hasil uji normalitas menunjukkan semua variabel mengikuti sebaran data normal karena nilai signifikansi α hitung semua variabel sebesar 0,200 yang artinya lebih dari 0,05. Maka dari itu semua variabel dinyatakan berdistribusi normal.

Analisis Verifikatif

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil perolehan dari program SPSS 25, Adapun hasil tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2. Koefisien Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	14.868	1.216		12.230	.000
	Disiplin Kerja	.342	.040	.584	8.534	.000
	Lingkungan Kerja	.144	.042	.234	3.418	.001

Coefficients^a

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan data SPSS, 2023

Berdasarkan tabel 2. yang memuat hasil pengolahan SPSS dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 14.868 + 0.342 X_1 + 0.144 X_2$$

Adapun persamaan di atas dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 14,868 yang mana hal ini memperlihatkan bahwa jika semua variabel bebas yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja nilainya adalah 0 maka kinerja adalah sebesar 14,868.
2. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,342. Yang mana ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel Disiplin Kerja (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,342. Dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan Disiplin Kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 34,2% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.
3. Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai adalah 0,144. Yang mana ini menunjukkan koefisien regresi bernilai positif, sehingga terdapat hubungan yang searah antara variabel Lingkungan Kerja (X₂) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,144. Dapat diartikan bahwa setiap terjadi kenaikan Lingkungan Kerja sebesar 1% maka akan terjadi peningkatan kinerja pegawai sebesar 14,4% dengan anggapan bahwa variabel lain konstan.

Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 3.** Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.716 ^a	.513	.505	1.34388

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Olahan data SPSS, 2023

Nilai koefisien determinasi atau R square sebesar 0,513. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen atau terikat yaitu Kinerja Pegawai sebesar 51,3% sedangkan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Pengaruh Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai signifikansi (Sig.) $0,00 < 0,05$ serta nilai t hitung $8,534 > t$ tabel yaitu 1,978. Yang mana hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh parsial antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Nilai signifikansi (Sig. $0,01 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,418 > t$ tabel yaitu 1,978. Yang mana hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh parsial antara variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengaruh Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model		ANOVA ^a			Sig.	
		Sum of Squares	df	Mean Square		F
1	Regression	241.618	2	120.809	66.892	.000 ^b
	Residual	229.365	127	1.806		
	Total	470.983	129			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Olahan data SPSS, 2023

Hasil variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Yang mana hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi (sig.) $0,00 < 0,05$ serta f hitung $66,892 >$ nilai f tabel 3,07.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan sebesar 34,2%.
2. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSUD Kota Tangerang Selatan sebesar 14,4%.
3. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu sebesar 51,3%, sedangkan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : Ubhara Manajemen Press.
- Rahayuningsih. (2017). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Aquafarm Nusantara Semarang) Sri Rahayuningsih. *Prosiding Seminar Nasional Multi Disiplin Ilmu & Call For Paper Unisbank Ke-3*, 702–711.