BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Dalam suatu organisasi terdapat sumber daya manusia yang pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola,mengatur,dan menjalankan kegiatan disuatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional. Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan instansi , pegawai harus selalu diperhatikan, dijaga dan dipertahankan serta dikembangkan oleh instansi. Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan akan pentingnya sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi, pemanfaatan berbagai fungsi dan kegiatan pegawai guna menjamin bahwa mereka dibina secara efektif dan bijak agar bermanfaat bagi individu, organisasi, bahkan masyarakat secara luas.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) adalah institusi pelayanan kesehatan yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Pelayanan yang diberikan rumah sakit dituntut untuk selalu melakukan perubahan, agar pelayanan itu dapat sesuai dengan harapan dan kebutuhan pelanggan yaitu masyarakat. RSUD sebagai salah satu instalasi yang mempunyai fungsi memberikan pelayanan kesehatan tentunya harus sesuai dengan standar yang telah ditentukan. RSUD Tarutung merupakan suatu Lembaga organisasi yang selalu berusaha dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Perusahaan dalam mencapai tujuannya didukung dengan adanya kinerja yang baik dari setiap pegawai. Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil yang

diberikan setiap pegawai dalam melaksanakan kerja berbeda beda. Perusahaan mengharapkan seluruh pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Faktor yang mempengaruhi kinerja dari pegawai dapat dilihat dari lingkungan kerja berupa disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai demikian juga semakin tinggi tingkat disiplin pegawai, kinerja pegawai dapat juga meningkat.

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai ASN RSUD Tarutung

Tahun 2018-2020

Unsur Penilaian kinerja	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
Kesetiaan	81,00	82,85	83,25
Prestasi kerja	81,00	81,50	87,56
Tanggung jawab	81,88	82,25	82,05
Ketaatan	87,58	85,25	79,92
Kejujuran	80,25	80,25	80,25
Kerjasama	81,02	81,78	85,25
Prakarsa	78,88	80,25	82,12
Kepemimpinan	80,25	80,25	80,25

Sumber : RSUD Tarutung 2021

Berdasarkan Tabel diatas dapat dilihat unsur penilaian kinerja pegawai ASN di RSUD Tarutung dikategorikan Baik. Dimana pada unsur penilaian kinerja terjadi fenomena pada unsur ketaatan yang dinilai mengalami penurunan. Ketaatanmerupakan kesanggupan seorang ASN untuk menaati segala peraturan perundang- undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang ditentukan. Ketaatan memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai, karena proses kerja yang baik harus terlaksananya tugas dan fungsi masing masing pegawai salah satunya taat pada peraturan. Maka dari hasil penilaian kinerja tersebut harus lebih meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal tentu dibutuhkan sikap ASN yang disiplin dan lingkungan kerja yang baik. Disiplin adalah sikap ketaatan terhadap peraturan atau norma -norma yang berlaku. Salah satu indikator disiplin adalah mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi/perusahaan. Peraturan dalam suatu instansi/ perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja dapat mendukung kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

Salah satu contoh peraturan yaitu tentang absensi pegawai. Hal ini tercermin dari kehadiran pegawai dari kehadiran pegawai dikantor setiap harinya, seperti banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja,pulang sebelum waktunya, meninggalkan kantor pada jam kerja atau bahkan tidak hadir kekantor dengan berbagai alasan. Disiplin kerja pegawai yang baik harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari setiap pegawai. Untuk mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terjadap peraturan perilaku bekerja dan taat terhadap aturan lainnya diorganisasi.

Berikut ini adalah data absensi yang dapat mencerminkan kedisiplinan pegawai setiap bulannya pada RSUD Tarutung tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.2
Data Absensi Pegawai
Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung
(Januari-Desember 2021)

No	Bulan	Jumlah pegawai	Keterangan ketidak hadiran			Jumlah
			Sakit	Izin	Tanpa keterangan	
1	Januari	65 orang	2 orang	12 orang	-	14 orang
2	Februari	65 orang	-	17 orang	1 orang	18 orang
3	Maret	65 orang	20 orang	2 orang	-	22 orang
4	April	65 orang	10 orang	8 orang	-	18 orang
5	Mei	65 orang	8 orang	18 orang	2 orang	28 orang
6	Juni	65 orang	17 orang	10 orang	-	27 orang
7	Juli	65 orang	-	8 orang	-	8 orang
8	Agustus	65 orang	12 orang	12 orang	1 orang	25 orang
9	September	65 orang	13 orang	5 orang	1 orang	19 orang
10	Oktober	65 orang	10 orang	12 orang	-	22 orang
11	November	65 orang	-	11 orang	-	11 orang
12	Desember	65 orang	3 orang	13 orang	2 orang	18 orang

Sumber : RSUD Tarutung 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung memiliki tingkat absensi yang bervariasi. Dimana tingkat kehadiran

yang terendah adalah bulan juli, sementara tingkat kehadiran yang tertinggi adalah bulan mei. Tingkat kehadiran yang rendah diakibatkan oleh tingginya pegawai yang tidak hadir bekerja dengan berbagai alasan seperti sakit, dimana sakit yang paling banyak dalam satu bulan itu adalah bulan maret sekitar 20 orang, sementara izin yang paling banyak dalam satu bulan itu adalah bulan mei sekitar 18 orang dan tanpa keterangan yang paling pada bulan mei dan desember sekitar 2 orang. Dengan disiplin yang rendah sehingga mengakibatkan kinerja yang rendah. maka dapat dinilai disiplin pegawai di RSUD Tarutung kurang disiplin dan tentunya akan memperngaruhi hasil kinerja pegawai tersebut kurang optimal.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, tata letak ruangan dan sebagainya.dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka hal itu membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai dalam bekerja.lingkungan kerja yang aman, nyaman, kondusif,dan menyenangkan membuat pegawai merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya.kondisi kinerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pegawai jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunkan kinerja.

Lingkungan kerja yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik. Karena lingkungan kerja fisik sesuatu yang langsung dapat dilihat dan sesuatu yang berada dekat dengan para pegawai dan dirasakan langsung oleh pegawai yang bekerja dan berhubungan dengan kinerjanya. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja, kondisi lingkungan kerja fisik perlu mendapatkan perhatian baik dari pimpinan organisasi/ instansi ataupun pegawainya. kondisi lingkungan kerja fisik yang nyaman memungkinkan pegawai bekerja lebih semangat sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman dapat dirasakan manakala ditunjang oleh beberapa faktor yaitu penerangan yang baik.

Adapun data kondisi lingkungan kerja fisik RSUD Tarutung disajikan pada Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3
Data Kondisi Lingkungan Kerja Fisik RSUD Tarutung
Pada Tahun 2021

No	Indikator	Kondisi	
		Baik	Kurang baik
1	Pencahayaan	✓	
2	Pewarnaan	✓	
3	suara/kebisingan		✓
4	sirkulasi udara	✓	
5	temperatur/ suhu udara	✓	

Sumber: RSUD Tarutung

Dari data diatas dapat dilihat bahwa masih ada unsur kurang baik yaitu di suara/kebisingan dan juga temperatur /suhu udara. dikarenakan perusahaan berada ditengah kota yang sangat ramai sehingga menimbulkan kebisingan selain itu juga adanya pegawai yang melakukan volume musik terlalu tinggi pada waktu dijam kerja berlangsung. selain itu ruangan kerja yang diberikan kepada pegawai cukup sempit, dimana ruangan tersebut terdiri dua orang pegawai sehingga membuat gerak pegawai menjadi sempit, dan tata ruangan barang kurang tertata dengan baik karena banyaknya data-data yang diolah dari hasil wawancara sehingga banyaknya kertas yang menumpuk, membuat ruangan tersebut kurang rapi. Dan hal hal lainnya dapat mempengaruhi kenyamanan para pegawai yang bekerja didalam kantor, tetapi tidak krusial mengganggu pekerjaan pegawai.misalnya kebersihan didalam ruangan kerja terlihat bersih tetapi diluar ruangan kerja terkadang terdapat dedaunan berserakan karena berguguran.

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung dan menuliskannya dalam sebuah skripsi yang berjudul: **"PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH TARUTUNG".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penguraian latar belakang masalah, maka rumusan masalah yang dibahas oleh penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung?
2. Bagaimana lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung?
3. Bagaimana disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung.
2. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung.
3. Untuk mengetahui disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Rumah sakit umum daerah tarutung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Bagi Peneliti

   Memperluas wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh tingkat lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di rumah sakit umum daerah tarutung.

2. Bagi Universitas

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran atau masukan dan evaluasi tentang bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan rumah sakit umum daerah tarutung . selain itu dapat memberikan sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penulisan karya ilmiah dalam bentuk skripsi dan menambah literatur mengenai bentuk penelitian tersebut bagi lingkungan fakultas ekonomi dan bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan.

3. Bagi RSUD Tarutung

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi RSUD Tarutung dalam pengambilan keputusan yang bermanfaat bagi kebijakan kebijakan yang diambil khususnya yang berkaitan dengan lingkungan kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi atau referensi yang dapat dipergunakan peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

BAB II
LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, HIPOTESIS

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sutrisno (2015:86) mengemukakan disiplin kerja adalah setiap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian suatu perusahaan. Pengertian disiplin kerja menurut Hasibuan (2012:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sutrisno (2015:85) disiplin kerja pada pegawai sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian disiplin kerja adalah sikap kesediaan seseorang untuk mematuhi norma yang berlaku serta menjadi modal utama yang sangat berpengaruh terhadap tingkat kinerjanya. Jika pegawai tidak memiliki sikap disiplin yang baik, maka akan mempengaruhi tingkat kinerjanya yang kurang baik.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjelankan peraturan-peraturan peruahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan tercapainya suatu kondisi antara keinginan dan kenyataan dan diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja sehingga produktivitasnya meningkat.

2.1.2 Faktor - faktor disiplin kerja

Menurut sutrisno (2016:89) Menyatakan berbagai faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja pegawai antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

   Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai di organisasi manapun. Pimpinan adalah panutan ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

   Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan pasti yang dapat menjadi pedoman bagi bawahan menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahannya.
4. Keberanian pimpinan dalam pengambilan Tindakan

   Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk mengambil Tindakan yang sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman Bersama.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

   Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan menarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

   Pegawai tidak hanya membutuhkan kompensasi yang besar, tapi perlu juga perhatian dari atasannya. Disiplin kerja yang penuh dengan kesadaran dan kerelaan dalam menjalaninya.

2.1.3 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2010;194) yaitu :

7. Mematuhi semua peraturan perusahaan

   Dalam melaksanakan pekerjaanya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.dukungan sarana tempat kerja yang nyaman dan memadai.
8. Penggunaan waktu secara efektif

   Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
9. Tanggung jawab dengan pekerjaan dan tugas

   Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
10. Tingkat absensi

    Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Logahan (2012:4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan semangat kerja, hal ini disebabkan pegawai dalam melaksanakan tugas mengalami gangguan,sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya. Penciptaan

lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan karyawan akan memberikan rasa puas dan mendorong semangat kerja karyawan.

Dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman, para pegawai akan dapat bekerja dengan baik tanpa adanya gangguan yang berarti. Oleh karena itu lingkungan kerja yang baik sangat diperlukan oleh setiap orang pada saat bekerja. Kebersihan lingkungan kerja merupakan tanggung jawab bersama dan bukan hanya tanggung jawab penjaga atau petugas kebersihan saja, oleh karena itu semua pegawai hendaknya berpartisipasi menjaga kebersihan lingkungan. Sedarmayanti (2007:21) di dalam Logahan (2012:4) mengemukakan bahwa secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar pegawai, yang dapat mempengaruhi pegawai tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung.Lingkungan kerja fisik juga ada yang berupa lingkungan umum, dapat juga disebut dengan lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur udara, kelembaban, dan sirkulasi udara. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi dan memiliki kaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Menurut pendapat Leonard (2011) tentang lingkungan kerja fisik yaitu peralatan, dan kelengkapan fasilitas. Lingkungan kerja yang dimaksud disini seperti penyediaan sarana dan prasarana produksi, diantaranya peralatan dengan kondisi yang layak dan baik, bahan baku yang harus tersedia cukup, ruang kerja yang memadai atau representatif (baik luas, kebersihan, penerangan, suhu udara atau ventilasi yang baik, warna ruangan, kebisingan suara ditempat kerja).

2.2.2 Faktor-faktor pengukuran lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2014: 67) Mengemukakan beberapa faktor-faktor pengukuran dalam variabel lingkungan kerja ini yaitu dengan:

1. Rekan kerja yang mendukung

   Suatu pekerjaan akan dapat dilaksanakan dengan baik apabila ada dukungan yang baik dari rekan kerja di tempat bekerja, sebab seorang karyawan berinteraksi dengan sesama rekan kerjanya sehingga diperlukan adanya dukungan yang baik dan kondusif. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif.

2. Kondisi ruangan kerja

   Setiap pegawai selalu menginginkan kondisi kerja yang nyaman dan menyenangkan. Dengan demikian, jika pegawai merasa nyaman akan suasana kerjanya dapat menimbulkan semangat dan tenang dalam aktivitas kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak berisik dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja setiap pegawai.

3. Perlengkapan kerja yang mendukung

   Tersedianya perlengkapan kerja yang memadai dan lengkap dalam kebutuhan bekerja serta mengikuti perkembangan teknologi modern akan sangat mendukung penyelesaian dari suatu pekerjaan setiap pegawai akan meningkatkan kinerja yang efektif dan efisien. Penggunaan fasilitas yang lengkap dan modern akan menambah nilai efektivitas karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang menyenangkan diharapkan pegawai cenderung akan bekerja dengan sikap disiplin yang tinggi dari kemungkinan terjadi pelanggaran peraturan yang dapat terjadi, semangat kerja yang meningkat pula, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas pekerjaannya dan merasa tidak ada yang mengganggu dalam pelaksanaan tugas tersebut (Suprayitno, 2007: 26).

2.2.3 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Jenis lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik.

1. Lingkungan kerja Fisik

   Menurut Sedarmayanti (2012) yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori, yakni : Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya). 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

   Sedarmayanti (2012) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baikdengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2012) dalam jurnal Ilmiah Manajemen “ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Suasana Kerja

   Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan itu sendiri.

2. Hubungan dengan rekan kerja

   Hubungan rekan kerja antar pegawai perlu dibina, agar pegawai dapat saling bekerjsama dan membantu dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan. Hubungan kerja tidak hanya formal kebiasaan, tetapi juga tidak kalah pentingnya hubungan batin yang bersifat nonformal.

3. Hubungan antara pimpinan dengan bawahan

   Pimpinan yang berkualitas adalah faktor yang mempunyai pengaruh penting terhadap kekuasaan dan efektifitas pimpinan. Jika pimpinan mempunyai hubungan baik dengan pegawai atau pegawai menghormati pimpinan karena alasan kepribadian, karakter, atau kemampuan, maka pimpinan yang bersangkutan tidak perlu mengandalkan pangkat atau wewenang formalnya.

4. Tersedianya fasilitas untuk pegawai

   Fasilitas merupakan kemudahan yang di sediakan kepada semua pegawai atau pegawai tertentu saja karena prestasinya agar pegawai tersebut tetap mempunyai keinginan bekerja pada suatu perusahaan tidak ingin pindah ke perusahaan lain.

2.2.5 Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (20012:28) Faktor - faktor lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

   Penerangan / cahaya 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 (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan,sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. 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 penelitian, kebisingan yang seriusdapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

   Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

   Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.3 Kinerja pegawai

2.3.1 Pengertian Kinerja pegawai

Menurut Robbins (2017:9) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen.kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2015:165). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:22).

Mathis dan Jackson (2016:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja diperusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian dari para ahli mengenai kinerja pegawai peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada nya yang meliputi kuantitas dan kualitas yang dicapainya selama bekerja. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pihak manajemen harus mengetahui hal yang dibutuhkan pegawai,seperti contoh memberikan motivasi dan dukungan yang tinggi sehingga memberikan kesan yang baik kepada pegawai dan seolah-olah pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan karena sejatinya tujuan perusahan adalah sejalan dengan pegawai juga guna dalam mencapai keberhasilan yang efektif dan efisien.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak cukup hanya diketahui oleh pegawai tetapi perlu dikembangkan mulai dari pribadi nya masing-masing sehingga mendapatkan hasil yang baik dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga memunculkan rasa ingin tahu

untuk melakukan hal-hal yang baru.Pengaruh kinerja pegawai ini sangat berdampak pada maju mundurnya sebuah perusahaan

Menurut Mathis dan Jackson (Logahan et al., 2012), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja adalah : kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan dan hubungan mereka dengan organisasi. Sedangkan menurut Prawirosentono (Riyadi & Mulyapradana, 2017). Kinerja pegawai di dalam perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti yang disebutkan oleh Sutrisno (2010:170) antara lain :

1. Efektivitas dan efisiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab

   Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.
3. Disiplin

   Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.
4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Manfaat Penilaian Kinerja pegawai

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan. Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa "Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/menguji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang".Menurut Sedarmayanti (2017:64) menyatakan bahwa "manfaat kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian kerja, baik pimpinan maupaun pegawai memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/perstasinya.
2. Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin pegawai memperoleh kesempatan menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi pegawai yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi Melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan pegawai.

6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi Kinerja pegawai baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.3.5 Indikator Kinerja pegawai

Menurut Edy Soetrisno dalam Irwansyah (2013) beberapa indikator – indikator kinerja pegawai :

1. Kemampuan

   Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seseorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai

   Berusaha meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang didapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut

3. Semangat kerja

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dlam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri

   Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

5. Mutu

   Selalu berusaha meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6. Efisiensi

   Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi pegawai.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna dalam mendukung penelitian saat ini. Maka penelitian menyajikan data pendukung dari hasil penelitian terdahulu berikut adalah tabel peneliti terdahulu yang digunakan sebagai acuan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Uraian

1	Nama peneliti dan judul Peneliti	Yudiningsih dkk (2016) Pengaruh Lingkungan kerja dan disiplin kerja Terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian dan Peternakan Kabupaten Buleleng.
	Varibel penelitian	Disiplin kerja , Lingkungan kerja , Kinerja pegawai
	Alat analisis	Analisis linier berganda
	Hasil penelitian	- Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai - Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Nama peneliti dan judul peneliti	Sidanti (2015) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin
	Variabel Penelitian	Lingkungan kerja , disiplin kerja , komitmen organisasional , kinerja pegawai .
	Alat analisis	Analisis Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai . - Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai . - Komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Nama peneliti dan judul peneliti	Hidayat & Taufiq (2012) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta

		motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Lumajuang.
	Variabel penelitian	Lingkungan kerja , disiplin kerja dan Motivasi Kerja
	Alat analisis	Regresi linear
	Hasil penelitian	Lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja . disiplin kerja secara dominan berpengaruh terhadap kinerja .

2.5 Kerangka Berpikir

2.5.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2016). Kedisiplinan pegawai dalam suatu instansi atau perusahaan sangat memegang peranan penting disamping faktor–faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan suatu instansi atau perusahaan karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil tidaknya rencana kerja yang telah dibuat atau yang telah direncanakan. Perlu ditempuh adanya suatu jalan keluar yang lebih tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang optimal terutama di bidang jasa yang ingin dicapai suatu perusahaan melalui peningkatan disiplin pegawai tingkatkan disiplin kerja pada pegawainya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran pegawai juga dapat diperkecil.

Bagi suatu organisasi atau perusahaan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu tujuan dimana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan tujuan tersebut, bagi perusahaan

mempunyai masalah terhadap pengembangan disiplin kerja secara optimal, sehingga diharapkan lebih memacu tingkat kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

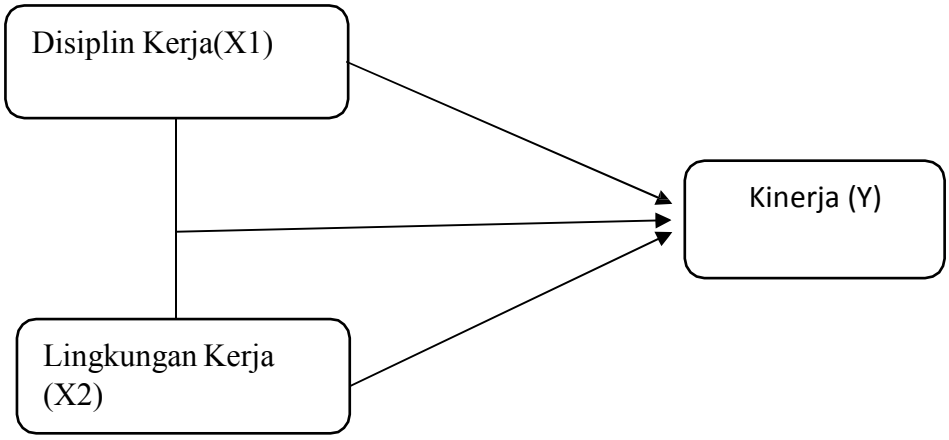
Satu aset terpenting dimiliki oleh suatu perusahaan adalah sumber daya manusia karena memiliki pengaruh dalam keberlangsungan hidup perusahaan. Bentuk serta tujuan organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia,dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dari semua kegiatan organisasi. Memiliki kinerja pegawai yang tinggi, akan meningkatkan tingkat produktivitas perusahaan dan dengan demikian akan meningkatkan keuntungan perusahaan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, faktor dari dalam dan luar dirinya. Faktor dalam dirinya sendiri adalah pengetahuan, keterampilan dankompetensi yang dimiliki, motivasi kerja, kepribadian, sikap dan perilaku yang mempunyai pengaruh kinerjanya. Faktor dari luar dirinya antara lain gaya kepemimpinan atasan, hubungan antara para pegawai, lingkungan kerja tempat pegawai bekerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahan untukmencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerjayang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian menyebutkan bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang mendukung adalahyang memiliki kemampuan dalam melibatkan pegawai dengan kinerjanya. Penelitian Raziq & Maulabakhsh (2015) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik salah satunya meningkatkan produksi dan kinerja pegawai dimana pada akhirnya akanmeningkatkan efektivitas organisasi serta dapat mengurangi biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

2.5.3 Pengaruh Disiplin kerja dan lingkungan kerja Terhadap kinerja Pegawai

Menjelaskan lingkungan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel independen merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Adapun teori terkait dengan disiplin kerja. Menurut Logahan (2009:4) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya. Pada variabel independent disiplin kinerja Menurut Hasibuan (2012:193) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. sedangkan untuk teori variabel independen kinerja pegawai menurut Robbins (2011:9) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kerangka pemikiran penelitian menunjukkan konsep berpikir peneliti sesuai dengan rumusan masalah sehingga pembahasan yang dilakukan lebih mudah untuk dipahami. Berdasarkan teori-teori yang telah diuraikan diatas, maka dapat digambarkan kerangka pemikiran teoritis yang menunjukkan hubungan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir Penelitian

Sumber: Diolah oleh peneliti 2021

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 2016:71). Dari uraian tersebut maka dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung.
3. Disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah sakit Umum Daerah Tarutung.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dalam buku Prof.Dr.Sugiyono (2020:16-17) ”Metode penelitian Kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Dapat disimpulkan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan suatu proses dalam menemukan pengetahuan dan dengan menggunakan data berdasarkan angka yang valid untuk pengumpulan data dan pengukuran terhadap suatu penelitian yang diperoleh melalui kuesioner sebagai instrumen penelitian yang memaparkan tentang penilaian tingkat disiplin,lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung Jl. H.Agus Salim No 1, Hutagalung Siwaluompu Tarutung , kecamatan Tarutung , Kabupaten Tapanuli Utara. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Desember 2021 sampai selesai.

3.3 Populasi, sampel dan penelitian

3.3.1Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:215). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai medis RSUD Tarutung yang berjumlah 65 orang pegawai.

3.1.1 Sampel

Menurut Sugiyono (2015:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil adalah 65 responden yaitu pegawai medis Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel Total Sampling dimana teknik ini mengambil sampel dari seluruh jumlah populasi.

Tabel 3.1

Data Tenaga Medis Pegawai PNS Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung Tahun 2021

No	Tenaga Medis	Jumlah
1	Dokter Umum	12 orang
2	Dokter Gigi	1 orang
3	Dokter Spesialis penyakit dalam (Sp.Pd)	3 orang
4	Dokter Spesialis Anak (Sp.A)	3 orang
5	Dokter Spesialis Bedah (Sp.B)	4 orang
6	Dokter spesialis Radiologi	-
7	Dokter spesialis Anestesiologi (Sp.An)	1 orang
8	Dokter Spesialis Patologi klinik (SP.PK)	-
9	Dokter spesialis Rehabilitasi Medik(Sp.RM)	1 orang
10	Dokter spesialis okupasi (Sp.Ok)	2 orang
11	Dokter spesialis Bedah Thorax dan Kardiovaskuler(Sp.BTKV)	3 orang
12	Dokter Spesialis Bedah Syaraf (Sp.Bs)	2 orang

13	Dokter spesialis Kesehatan Kulit dan Kelamin (Sp.Kk)	3 orang
14	Dokter spesialis Paru dan Pulmonologi (Sp.P)	1 orang
15	Dokter spesialis Jantung dan Pembuluh darah (Sp.Jp)	2 orang
16	Dokter Spesialis Bedah	1 orang
17	Keperawatan	17 orang
18	Kebidanan	9 orang
	Jumlah	65 orang

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung 2021

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini ditentukan menggunakan Teknik sampling jenuh. Menurut sugiyono(2017:142) sampling jenuh adalah Teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3.2 Jenis data penelitian

3.2.1 Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan kuesioner dan berbagai pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada pegawai medis RSUD tarutung . tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Tarutung.

3.2.2 Data sekunder

Dalam buku Prof.Dr.Sugiyono (2020:194) “data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data kepada pengumpul data , misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi yang

dibutuhkan untuk mencapai dari tujuan penelitian yaitu dengan teknik interview (wawancara) , kuisioner (angket) dan observasi.

3.3.1 Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit / kecil . dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan Bapak JANRI AOYAGIE selaku pembina tk I di RSUD Tarutung.

3.3.2 Kuesioner (Angket)

Sugiyono (2011:142) kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis terhadap responden. Kuesioner dapat diberikan berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Dalam penelitian ini peneliti akan membuat kuesioner yang berkaitan dengan disiplin kerja,lingkungan kerja dan kinerja pegawai untuk memperoleh informasi tentang hal tersebut.

3.3.3 Observasi

Observasi sebagai Teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan Teknik yang lain yaitu wawancara dan kuesioner.observasi penelitian ini yaitu mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Tarutung.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan wawancara, observasi terhadap pegawai berupa kuesioner atau pertanyaan yang disusun berdasarkan skala likert . dengan skala likert maka variabel penelitian yang diukur dan dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk Menyusun item – item instrumen yang berupa pertanyaan – pertanyaan .

Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari positif sampai negatif, Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran yang digunakan untuk mengukur tanggapan responden adalah dengan menggunakan skala likert. Skala Likert adalah skala yang didasarkan atas penjualan sikap responden dalam merespon pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur dalam hal

ini responden diminta untuk setuju atau tidak setuju terhadap suatu pertanyaan. Sanusi (2014:59) menjelaskan kategori yang dipergunakan oleh skala Likert berupa analisis tingkat kepentingan dan kinerja (performance and importance analysis) dengan kategori untuk keperluan analisis kuantitatif skala likert mempunyai skala jawaban antara :

1. Sangat setuju (SS): Skor 5
2. Setuju (S): Skor 4
3. Ragu – ragu (RR): Skor 3
4. Tidak setuju (TS): Skor 2
5. Sangat tidak setuju (STS): Skor 1

Sebelum daftar pertanyaan diajukan kepada seluruh responden dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas daftar pernyataan terlebih dahulu . tujuan penelitian daftar pertanyaan ini adalah untuk menghasilkan daftar pernyataan yang valid dan reliabel sehingga dapat secara cepat digunakan untuk menyimpulkan hipotesis.

3.4 Definisi Operasional Variabel dan penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas disiplin kerja dan lingkungan kerja dan variabel terikat diberi Kinerja (Sugiyono, 2013:2). Variabel dependen dalam ada 2 yaitu Disiplin kerja dan Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merujuk pada penelitian yang dilakukan oleh Logahan (2009:4) dan variabel disiplin kerja merujuk pada penelitian Sutrisno (2009:85) serta variabel kinerja merujuk pada penelitian Robbins (2007:9).

Dengan demikian dapat dirumuskan instrumen penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.2

Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Likert
Disiplin Kerja (X1)	disiplin kerja adalah setiap kesediaan dan kerelaan seorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	1. Mematuhi semua peraturan perusahaan 2. Penggunaan waktu secara efektif 3. Tanggung jawab dengan pekerjaan dan tugas 4. Tingkat absensi	Skala likert
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang	1. Pencahayaan 2. Pewarnaan	

	dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.	3. Suara atau Kebisingan 4. Sirkulasi Udara 5. Temperatur atau suhu udara	Skala likert
Kinerja (Y)	Kinerja adalah adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1.Kemampuan untuk melaksanakan tugas. 2.Meningkatkan hasil yang dicapai. 3.Semangat kerja merupkan usaha untuk lebih baik dari hari kemaren. 4.Pengembangan diri merupakan untuk meningkatkan kemampuan kerja. 5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. 6. efisiensi perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan	Skala likert
		sumber daya yang digunakan.	

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2021)

3.5 Uji Instrumen Penelitian

3.5.1 Uji Validitas Data

Menurut Arikunto (2016:145) "Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat ketepatan atau kesahihan/kebenaran suatu instrumen, suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi". Uji validitas ini diperoleh dengan cara mengkorelasi setiap skor itemariabel, kemudian hasil korelasi dibanding dengan nilai kritis pada taraf signifikan 0,05. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan tinggi rendah validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

3.5.2 Uji Reliabilitas Data

Alat ukur dikatakan reliabel jika alat ukur tersebut dapat dipercaya, konsisten, atau stabil. Menurut Arikunto (2016: 179) instrument yang reliabel adalah instrument yang bila dipakai untuk mengukur beberapa kali suatu objek yang sama akan diperoleh data yang sama.

3.6 Uji Asumsi Klasik

3.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian dan sebaiknya dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan Metode yang baik yang layak digunakan dalam penelitian ini adalah metode *kolmogorov smirnov* untuk mengetahui normal atau tidaknya data yang digunakan. Uji *kolmogorov smirnov* adalah uji beda antara data yang di uji normalitasnya dengan data normal baku.

1. Jika Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal.
2. Jika Sig < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal
3.

3.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ditujukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan yang lain. Jika varian

berbeda satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

3.6.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Apabila terjadi korelasi antara variabel bebas, maka terdapat problem multikolinearitas (multiko) pada model regresi tersebut. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah koefisien korelasi antara variabel independen dan variabel bebas haruslah lemah dibawah 0,05 jika korelasi kuat maka terjadi problem. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF).

3.7 Metode Analisis Data

3.7.1 Persamaan Regresi Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjawab hipotesis adalah regresi linear berganda. Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

$$Y=a + b1X1 + b2X2 + €$$

Dimana:

Y= Kinerja karyawan
a= Konstanta

X1= Lingkungan kerja

X2= Disiplin kerja

b1= Koefisien regresi lingkungan kerja

b2= Koefisien regresi disiplin kerja

€= Error

3.7.2 Uji Parsial (t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh suatu variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Kriteria pengujian sebagai berikut:

- H0: b1,b2 ≤ 0 , maka tidak terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.
- Ha: b1,b2 > 0 , maka terdapat pengaruh parsial yang positif dan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

Kriteria penentuan keputusan:

- H0 diterima jika t hitung ≤ t tabel atau sig t ≥ 0,05.
- Ha ditolak jika t hitung > t tabel atau sig t < 0,05.

3.7.3 Uji Simultan (F)

Untuk melihat pengaruh variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Kinerja pegawai (Y) digunakan uji-F. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

- H0: b1, b2 = 0. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- H1 : b1, b2 ≠ 0. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Simanjuntak, dkk (2019) menyatakan kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut.

- H0 diterima jika nilai Sig. > 0,05
- H1 diterima jika nilai Sig. < 0,05

3.7.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pada model linier berganda ini akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel

bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika determinasi totalnya (R^2) yang diperoleh mendekati satu (1) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika determinasi totalnya (R^2) makin mendekati nol (0) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.