

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RUMAH SAKIT SINAR HUSNI

Ahmad Saputra

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas IBBI
e-mail : ahmadsaputrabakti@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Sinar Husni. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Rumah Sakit Sinar Husni yang berjumlah 65 orang dan sampel penelitian 65 orang dengan sampel jenuh, tehnik analisa data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi sebesar 0,813 artinya kemampuan variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 81,3% sedangkan sisanya sebesar 18,7% merupakan variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, stress kerja, kompetensi, dan lainnya. Kesimpulan menyatakan bahwa secara parsial dan simultan, kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Sinar Husni.

Kata kunci : Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This research to know the effect of Leadership, Work Discipline, and Work Environment on Employee Performance at the Hospital Sinar Husni. This research uses descriptive quantitative research methods. The population in this study are employees who work in hospital totaling 65 people and the study sample of 65 people with saturated samples. Data analysis technique using classic assumption test, multiple linear regression analysis, f test, t test, and the coefficient of determination. The results that partially, leadership, work discipline, and work environment on employee performance. Simultaneously, that the leadership, work discipline, and work environment on employee performance. The amount of determination coefficient of 0.813 means the ability of a variable leadership, work discipline, and work environment its influence to variable employee performance at 81,3%. While the remaining 18,7% are other variables not examined in this study such as organizational culture, work stress, competence, and others. The conclusion states that partially and simultaneously, leadership, work discipline, and work environmen on employee performance Hospital Sinar Husni

Key words : Leadership, Work Discipline, Work Environmen, Employee Performance.

1. PENDAHULUAN

Rumah Sakit (RS) Sinar Husni adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan di kota Medan. Berdiri pada tahun 1981 yang berawal dari sebuah klinik kecil bernama klinik kenanga, yang didirikan oleh bidan Hj. Arfiah (Alm), klinik kecil ini semakin lama semakin berkembang sehingga berdirilah RS Sinar Husni dan diresmikan oleh Bapak Gubernur Sumatera Utara pada tanggal 24 Mei 2008. RS Sinar Husni pada tanggal 11 Agustus 2016 tergolong kedalam rumah sakit kelas C. Dalam kegiatan sehari-hari, seiring dengan berkembangnya perusahaan tingkat pelayanan yang diberikan juga meningkat hal itu secara tidak langsung memicu karyawan harus bekerja lebih produktif dan efisien untuk mendukung kemajuan perusahaan. Hal inilah yang jarang diperhatikan oleh perusahaan dan menjadi suatu masalah serius di perusahaan salah satunya di RS Sinar Husni dapat di lihat dari tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Kuantitas Capaian Sasaran Kinerja Karyawan Tahun 2018-2019

No	Kegiatan	Target (pasien)	Realisasi (pasien)		Nilai capaian SKK (%)	
		Kuantitas	2018	2019	2018	2019
1	Melakukan pelayanan medik umum	20.000	19.600	19.000	98.0	95.00
2	Melakukan visit pasien	14.000	13.800	12.800	98.57	91.42
3	Membuat catatan medik pasien rawat jalan	10.000	9.850	9.387	98.50	93.87
4	Membuat catatan medik pasien rawat inap	11.000	10.700	10.210	97.2	92.81
5	Membuat catatan medik pasien <i>emergency</i>	4.000	3.900	3.659	97.5	91.47
6	Melayani konsultasi pasien	12.000	11.650	11.152	97.00	92.93
Jumlah					97.88	93.25
Penurunan						4.63

Sumber: RS Sinar Husni (2020)

RS Sinar Husni pada tahun 2018-2019 secara keseluruhan dapat dikatakan belum mencapai target secara kuantitas dengan nilai yang kurang dari target 100 persen yang ditetapkan oleh RS Sinar Husni dan mengalami penurunan pada tahun 2019 sebesar 4.63 persen. Menurunnya kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawan RS Sinar Husni tentunya berkaitan dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin. Karena kepemimpinan merupakan kegiatan yang mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok. Untuk mendapatkan informasi mengenai Kepemimpinan pada RS Sinar Husni. Survey penilaian dan penjelasan responden variabel kepemimpinan berdasarkan tanggapan dari 30 responden yang menjadi karyawan di RS Sinar Husni, yang dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2
Penilaian dan Penjelasan Responden Variabel Kepemimpinan.

No.	Pernyataan	Skor	Keterangan
1.	Pimpinan mampu memberikan informasi secara jelas yang berkaitan dengan pekerjaan.	77	Pimpinan belum mampu memberikan informasi yang mudah dipahami anggota kerja.
2.	Pimpinan mampu memotivasi karyawan untuk bersemangat dalam bekerja.	73	Pimpinan kurang memotivasi karyawan untuk semangat dalam bekerja.
3.	Pimpinan memiliki kemampuan untuk mengarahkan karyawan bekerja lebih baik.	82	Pimpinan kurang mengarahkan karyawan bekerja lebih baik.
4.	Pimpinan mampu mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai kondisi yang dialami organisasi berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku.	94	Pimpinan dapat mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai kondisi yang dialami organisasi berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku.
5.	Pimpinan mampu menjalankan kegiatan organisasi dengan memberikan rasa aman kepada bawahannya melalui pendekatan manusiawi.	100	Pimpinan dapat menjalankan kegiatan organisasi dengan memberikan rasa aman kepada bawahannya melalui pendekatan manusiawi.
Total Skor		426	
Nilai Rata-rata Skor		85.2	

Berdasarkan hasil survei kepada karyawan RS Sinar Husni di Februari 2020 menunjukkan masalah kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi

yang harmonis, kurangnya memberikan pembinaan dan motivasi terhadap karyawan, yang menyebabkan para karyawan kurang semangat dalam bekerja. Para karyawan merasa kurang diperhatikan dalam melakukan pekerjaannya sehingga membuat mereka bekerja kurang maksimal, hal ini terjadi karena kurangnya pengawasan dan perhatian atasan kepada bawahannya. Seharusnya pemimpin mempergunakan wewenang dalam melakukan pengawasan terhadap karyawan agar karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya, karena apabila hal tersebut tidak dilaksanakan dengan baik maka semakin lama karyawan menjadi kurang optimal dalam bekerja dan menyebabkan kinerja karyawan menurun.

Hal lain yang menjadi masalah dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Berdasarkan pada hasil wawancara awal dengan karyawan (perawat & bidan) pada RS Sinar Husni, masih banyak karyawan yang memiliki kinerja kurang optimal yaitu dengan peraturan dari RS Sinar Husni yang memberikan toleransi keterlambatan karyawan selama 10 menit, tetapi masih ada sebagian karyawan yang datang terlambat lebih dari 10 menit, sehingga menyebabkan terlambatnya dalam operan pasien (serah terima) antar shift. Serta kurangnya mentaati peraturan RS Sinar Husni seperti adanya perawat dan bidan masih main *smartphone* pada saat jam kerja, dan adanya karyawan yang tidak memakai kaus kaki pada saat bekerja.

Sehingga karyawan RS Sinar Husni dapat dikatakan belum disiplin dalam bekerja, hal ini terjadi karena tidak adanya untuk motivasi diri terhadap tanggung jawabnya dalam kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mentaati peraturan yang sudah ditetapkan oleh organisasi tersebut. Berikut ini adalah data tentang tingkat indisipliner karyawan selama tahun 2019.

Tabel 1.3
Tingkat Keterlambatan Karyawan RS Sinar Husni

Bulan	Jumlah Karyawan Terlambat	Persentase (%)
Januari	17	26.1
Februari	25	38.4
Maret	10	15.3
April	11	16.9
Mei	20	30.7
Juni	5	7.6
Juli	0	0
Agustus	0	0
September	16	24.6
Oktober	0	0
November	4	6.15
Desember	7	10.7

Sumber: RS Sinar Husni (2020)

Tingkat ketidakdisiplinan karyawan RS Sinar Husni pada tahun 2019 cukup tinggi. Keterlambatan karyawan di dalam bekerja dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika karyawan tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka pertukaran pasien (serah terima) antar shift akan terlambat, sehingga adanya kesenjangan waktu bekerja antar shift, dan menyebabkan kurang bagusnya pelayanan terhadap pasien, Untuk jangka panjang hal ini akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut, dan menurunnya pasien yang menggunakan jasa layanan RS, karena kurangnya pelayanan yang didapat pasien. Jika kejadian ini berlanjut akan menyebabkan tidak tercapainya target RS.

Berdasarkan hasil pra survei terhadap karyawan RS Sinar Husni diketahui bahwa penurunan kinerja karyawan juga dapat diduga dari faktor lingkungan kerja. hal yang menjadi permasalahan lingkungan kerja dalam perusahaan adalah suasana kerja dimana ukuran ruangan terasa sempit bagi karyawan, dan masih adanya suhu ruangan yang panas atau masih memakai kipas angin. Begitu pula dengan kenyamanan bekerja dalam lingkungan yang disebabkan oleh beberapa kesalahpahaman sehingga membuat hubungan sebagian karyawan dengan rekan kerja lainnya merasa tidak nyaman dalam bekerja. Berdasarkan uraian dan permasalahan diatas, maka penelitian menguji pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan RS Sinar Husni.

2. TINJAUAN LITERATUR

Kepemimpinan

Menurut Wijayanto (2016:22) pemimpin adalah individu yang mampu mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengendalikan kekerasan. Sedangkan pemimpin adalah orang yang menjalankan kepemimpinan. Menurut Gitosudarmo dan Sudita dalam Sunyoto (2016:22) bahwa kepemimpinan adalah sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Menurut Sunyoto (2016:22) kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi bukan semuanya sehingga dalam hal ini para manajer harus merencanakan dan mengorganisasikan, tetapi peran utama pimpinan adalah mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik. Menurut Kartono (2015:38) kepemimpinan yaitu kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Menurut Rivai (2016:23) mengatakan kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Proses mempengaruhi tersebut sering melibatkan berbagai kekuasaan seperti ancaman, penghargaan, otoritas maupun bujukan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi bawahan atau kelompok untuk bekerja sama mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sunyoto (2013:35) indikator kepemimpinan, adalah.

1. Komunikasi, setiap pemimpin harus mampu memberikan informasi yang jelas dan untuk itu harus mempunyai kemampuan berkomunikasi yang baik dan lancar.
2. Pemberian motivasi, perhatian seorang pemimpin sangat berarti bagi bawahan, bahwa dari segi penghargaan ataupun pengakuan sangat memberikan makna yang tinggi bagi karyawan.
3. Kemampuan memimpin, tidak semua pemimpin mampu memimpin, karena yang berkenaan dengan bakat seseorang untuk mempunyai kemampuan memimpin adalah berbeda-beda.
4. Pengambilan keputusan, seorang pemimpin harus mampu mengambil keputusan berdasarkan fakta dan peraturan yang berlaku di perusahaan.
5. Kekuasaan yang positif, seorang pemimpin dalam menjalankan organisasi atau perusahaan walaupun dengan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda tentu saja harus dapat memberikan rasa aman bagi karyawan yang bekerja.

Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2016:291) disiplin kerja didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis dan mampu menjaga nama baik perusahaan dimana ia bekerja serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Singodimedjo (dalam Manik dkk, 2017:33) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Handoko (dalam Manik dkk, 2017:33) disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Rivai dalam Sinambela (2017:34) bahwa indikator disiplin kerja, adalah.

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
2. Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standart kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan keahlian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efesien.
5. Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

Berdasarkan beberapa pendapat dan urain diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Adapun indikator dari disiplin kerja yaitu 1) kehadiran, 2) ketaatan pada peraturan kerja, 3) ketaatan pada standar kerja, 4) tingkat kewaspadaan tinggi, 5) bekerja etis.

Linkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2016:112) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawainya. Menurut Handoko (2015:73) lingkungan kerja merupakan kondisi baik dari segi materil dan kondisi psikologis dimana merupakan suasana tempat para karyawan bekerja. Lingkungan kerja dapat didefenisikan sebagai suatu lingkungan internal atau psikologis suatu organisasi dengan tersedianya berbagai fasilitas diharapkan pegawai dalam mendukung pekerjaanya. Menurut Suprpti (2016:121) indikator lingkungan kerja dapat diukur dengan beberapa indikator di bawah ini diantaranya, sebagai berikut.

1. Suasana kerja, setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan. Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, ukuran ruangan kerja, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.
2. Hubungan dengan rekan kerja, faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.
3. Tersedianya fasilitas kerja, hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja.

Berdasarkan teori diatas, maka lingkungan kerja merupakan kondisi baik dari segi materil dan kondisi psikologis dimana merupakan suasana tempat para karyawan bekerja. Adapun indikator lingkungan kerja adalah 1) suasana kerja, 2) hubungan rekan kerja, 3) fasilitas kerja.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016:27) kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Noor (2016:27) kinerja adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi. Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2017:27) kinerja adalah hasil hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Wibowo (2017:118) pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari beberapa indikator dibawah ini diantaranya adalah sebagai berikut.

1. Kualitas, yaitu hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, yaitu tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas orang lain.
4. Efektivitas, yaitu tingkat pengguna sumber daya manusia dalam organisasi dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam pengguna sumber daya manusia.
5. Komitmen kerja, yaitu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab kepada perusahaan.

Berdasarkan teori menurut ahli diatas, diketahui bahwa kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Adapun indikator kinerja adalah 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu, 4) efektivitas, dan 5) komitmen kerja.

3. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk menggambarkan tentang sifat-sifat atau karakteristik dari suatu keadaan atau objek penelitian yang akan dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta melakukan pengujian statistik. Dan sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat dan bidan yang berjumlah 65 orang.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Kepemimpinan	Kegiatan atau seni mempengaruhi orang lain agar mau bekerjasama yang didasarkan pada kemampuan orang tersebut untuk membimbing orang lain dalam mencapai tujuan-tujuan yang diinginkan kelompok. Sumber : Kartono (2015:38)	1. Komunikasi. 2. Pemberian motivasi. 3. Kemampuan memimpin. 4. Pengambilan keputusan. 5. Kekuasaan yang positif. Sumber : Sunyoto (2013:35)	Likert
Disiplin Kerja	Sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sumber : Singodimedjo dalam Manik dkk (2017:33).	1. Kehadiran. 2. Ketaatan pada peraturan Kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi 5. Bekerja etis. Sumber : Rivai & Sinambela (2017:34)	Likert

Tabel 3.2
Operasional Variabel - Lanjutan

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Lingkungan Kerja	Kondisi baik dari segi materil dan kondisi psikologis dimana merupakan suasana tempat para karyawan bekerja.	1. Suasana kerja. 2. Hubungan dengan rekan kerja. 3. Tersedianya fasilitas kerja.	Likert
	Sumber : Handoko (2015:73)	Sumber : Suprpti (2016:121)	
Kinerja Pegawai	Hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.	1. Kualitas kerja. 2. Kuantitas kerja. 3. Ketetapan waktu. 4. Efektifitas. 5. Komitmen kerja.	Likert
	Sumber : Prawirosentono dalam Sutrisno (2017:27)	Sumber : Wibowo (2017:118)	

Menurut Priyatno (2014:148) analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Rumus persamaan analisis regresi linear berganda, sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan, Y: kinerja karyawan, X₁: kepemimpinan, X₂: disiplin kerja, X₃: lingkungan kerja, a: konstanta, b₁, b₂, b₃: koefisien regresi, e: standar *error*.

Dalam penelitian ini nilai t-hitung akan dibandingkan dengan t-tabel. Kriteria pengambilan keputusannya, adalah Ho diterima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan Ho ditolak (H1, 2, 3 diterima) jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel}, dengan kriteria pengambilan keputusannya adalah, Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ dan H3 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R² semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R² semakin kecil, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Hasil Penelitian

Pengujian statistik t digunakan untuk menguji signifikan pengaruh secara parsial variabel, kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian terhadap hasil regresi dilakukan dengan menggunakan uji-t derajat keyakinan sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Penentuan dalam menentukan nilai t_{tabel}, maka diperlukan adanya derajat bebas (*degree freedom*), dengan rumus untuk mencari nilai t tabel sebagai berikut.

$$t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1 \text{ atau df residual})$$

$$= (0,05/2 ; 65-3-1) = (0,025 ; 61)$$

Keterangan,

α = Tingkat kepercayaan penelitian, dalam penelitian ini $\alpha = 5\% = 0,05$.

n = Jumlah sampel dalam penelitian.

k = Jumlah variabel independen (bebas).

df residual = Derajat kebebasan (*degree freedom*) nilai residual.

Dengan diketahuinya df adalah 61 dan diperoleh nilai t_{tabel} tersebut yaitu sebesar 1,999 Sedangkan nilai t_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan bantuan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji t_{hitung} dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.1
Hasil Pengujian Parsial (Uji-t)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1,758	,084
	Kepemimpinan	5,318	,000
	Disiplin Kerja	4,275	,000
	Lingkungan Kerja	5,896	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Data diolah)

Pada tabel hasil pengujian parsial diatas, dapat dilihat bahwa.

1. Pada variabel Kepemimpinan (X_1) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (5,318) $> t_{\text{tabel}}$ (1,999) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan RS Sinar Husni.
2. Pada variabel Disiplin Kerja (X_2) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (4,275) $> t_{\text{tabel}}$ (1,999) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Sinar Husni.
3. Pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) terlihat bahwa nilai t_{hitung} (5,896) $> t_{\text{tabel}}$ (1,999) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan RS Sinar Husni.

Pegujian Statistik F digunakan untuk menguji model regresi atas pengaruh seluruh variabel independen yaitu Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y). Penentuan dalam menentukan nilai F_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus, sebagai berikut.

$$\begin{aligned} F \text{ tabel} &= (k ; n-k) \\ &= (3 ; 65-3) \\ &= (3 ; 62) \end{aligned}$$

Keterangan, n = Jumlah Sampel Penelitian.

k = Jumlah variabel independen (bebas).

Maka dapat diperoleh nilai F_{tabel} adalah 2,75 Sedangkan nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan menggunakan program SPSS, kemudian akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$. Hasil uji F_{hitung} dapat dilihat pada dibawah ini.

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Serempak (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141,713	3	47,238	93,711	,000 ^b
	Residual	30,749	61	,504		
	Total	172,462	64			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja						

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Dapat diolah)

Pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} (93,711) > F_{tabel} (2,75) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ sehingga disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara variabel Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada RS Sinar Husni.

Koefisien determinasi (adjust R^2) dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y). Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.3
Uji Koefisien Determinan (Adjust R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,822	,813	,710
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Penelitian, 2020 (Dapat diolah)

Nilai *Adjust R Square* (R^2) atau koefisien determinasi yang telah berkorelasi dengan jumlah variabel dan ukuran sampel sehingga dapat mengurangi unsur bias jika terjadi penambahan variabel maupun penambahan ukuran sampel yang diperoleh adalah sebesar 0,813 Hal ini berarti besarnya pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 81.3% dan sisanya 18,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang berasal dari luar model penelitian ini seperti budaya organisasi, beban kerja, stres kerja, kompetensi, promosi jabatan, dan lainnya.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kepemimpinan secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya kepemimpinan yang diterapkan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Hubungan kepemimpinan dengan kinerja

karyawan fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan diyakini memiliki pengaruh terhadap Rumah Sakit dalam bentuk non keuangan. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat. Kinerja karyawan merupakan tolok ukur kinerja Rumah Sakit, semakin tinggi kinerja karyawan semakin tinggi pula kinerja Rumah Sakit. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman dan Prasetya (2018) dimana hasil dan temuan menunjukkan bahwa baik secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jatim Times Network di Kota Malang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alberto, dkk (2018) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial variabel kepemimpinan, berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Departemen Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Padang.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya terjadi hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Begitu pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pomalingo, Mandey dan Pomalingo (2015) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Noel, Lopian, dan Pandowo (2017), dimana hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Variabel lingkungan Kerja secara statistik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan semakin baiknya Lingkungan Kerja maka akan tercipta kinerja karyawan yang baik pula. Lingkungan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan lingkungan yang mendukung, baik suasana maupun prasarana akan menjadikan karyawan lebih giat untuk bekerja. Dan juga hal ini sangat penting untuk mendapatkan perhatian Rumah Sakit karena sering karyawan enggan bekerja dikarenakan tidak ada kekompakan dalam kelompok kerja atau ruang kerja yang menyenangkan, yang dapat menyebabkan terganggunya kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ardiyani dan Nugrahaeni, (2017) dimana temuan penelitian mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan DIY. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Almedia, Tridayanti, & Arif (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank cabang Bnctl (Banco Nacional De Comercio De Timor-Leste)

Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dapat diartikan bahwa dengan semakin baiknya antara kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka kinerja karyawan dan mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Palampanga, Natsir dan Miru (2019) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Ten Tojo Una-una. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alberto, dan Patrisia (2018), Noel, Lopian, Pandow (2017), Almeida, Tridayanti, Arif (2019)

menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu kepemimpinan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu : kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti dari hasil penelitian ini, sebagai berikut.

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Sinar Husni.
2. Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Sinar Husni.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada RS Sinar Husni.
4. Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada RS Sinar Husni.

Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut.

1. Rumah Sakit diharapkan dapat memberikan informasi secara jelas yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga terciptanya komunikasi harmonis antar karyawan. Begitu pula pimpinan Rumah Sakit diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bersemangat dalam bekerja. Perusahaan juga diharapkan mampu mengarahkan karyawan bekerja lebih baik agar karyawan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukannya.
2. Pimpinan Rumah Sakit diharapkan dapat memberikan sanksi yang tegas kepada karyawan yang terlambat hadir dalam bekerja. Rumah Sakit diharapkan dapat memberi teguran kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan yang telah ditetapkan karyawan. Rumah Sakit diharapkan juga dapat memberi contoh etika yang baik dalam bekerja agar karyawan beretika baik dalam bekerja.
3. Pimpinan Rumah Sakit diharapkan dapat membantu karyawan lain jika menghadapi masalah dalam pekerjaan, Rumah Sakit diharapkan juga dapat memberikan fasilitas yang memadai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.
4. Karyawan diharapkan tepat waktu dalam bekerja, Rumah Sakit diharapkan dapat memberi *reward* kepada karyawan yang tidak pernah terlambat dalam pertukaran shift kerja. Karyawan diharapkan pula dapat mentaati aturan yang telah ditetapkan Rumah Sakit. Rumah Sakit diharapkan pula dapat memberikan fasilitas yang sesuai dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya penelitian yang dilakukan dapat menggunakan populasi dan sampel yang lebih besar lagi untuk mengetahui seberapa besar pengaruhnya, peneliti juga hendaknya menggunakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang mungkin lebih besar berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan didasarkan faktor budaya organisasi, stres kerja, kompetensi, promosi jabatan, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Reflika Aditama.
- Alberto, J. B; S.A. Patrisia; D. 2018. *The Influence of Leadership, Organizational Culture and Work Climate on Employee Performance in the Departement of public Works and Spatial Planning of Padang City*. *Advances in Economics, Bussines and Management Research*, 64 910-918.
- Almeida, V.A. Tridayanti; H. Arif: M. 2019. *The Effect of Leadership Style and Work Environment on Employee Performance of Bnctl Branch Banks (Banco Nacional De Comercio De Timor Leste)*. *International Journal of Entrepreneurship and Business Devolopment (IJEED)*, ISSN: 2597-4785 (online), ISSN: 2597-4750 (printed), 3 70 -76.

- Ardiyani, N.A. Nugrahaeni; R. 2017. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jateng dan D.I. Yogyakarta*. Diponegoro Journal Of management, 6 1-10.
- Handoko, T. Hanny (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- _____ (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar, P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noel, F.R. Lopian; J. Pandowo; M. 2017. *The Effect Of Work Discipline and Competence On Employee Performance of Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174, 5, 3528-3537.
- Noor, Juliansyah. (2016). *Penelitian Ilmu Manajemen*. Kencana :Penerbit Prenada Media Group.
- Palampanga, Z. Natsir; S. Miru; S. 2017 “*Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan di Wilayah Kecamatan Ampana Kota Kabupaten Tojo Una – Una*” e – Jurnal Katalogis, 5 100-108.
- Pomalingo, R. Mandey; L.S. Uhing; Y. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 15 528-537.
- Rahman, A. M. Prasetya; A. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jatim Times Network di Kota Malang*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 63 82-89.
- Rivai, Veitzal dan Mulyadi, Dedy. 2016. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Jakarta: Rajawali Pers.
- _____ (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan ke 8. Edisi ke 4. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. (2016). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja* Bandung: Mandar Jaya.
- Singodimedjo (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Dasar – Dasar Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta: CAPS.
- _____ (2013). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- _____ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo (2017) *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijayanto (2016). *Pengantar Manajemen*. PT. Gramedia Pustaka Utama.