



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPETENSI,
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA INSTALASI BEDAH PUSAT RUMAH SAKIT
UMUM PUSAT HAJI ADAM MALIK MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

DONA SAULIA SIAGIAN

NPM 1515310159

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : DONA SAULIA SIAGIAN
NPM : 1515310159
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,
KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA INSTALASI BEDAH
PUSAT RUMAH SAKIT UMUM PUSAT HAJI
ADAM MALIK MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019

KETUA PROGRAM STUDI

(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)



(Dr. SURYA NITA SIDI, M.Hum)

PEMBIMBING I

(RIZAL AHMAD, S.E, M.Si)

PEMBIMBING II

(INDAH SARI, S.S, M.Hum)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : DONA SAULIA SIAGIAN
NPM : 1515310159
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK,
KOMPETENSI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA INSTALASI BEDAH
PUSAT RUMAH SAKIT UMUM PUSAT HAJI
ADAM MALIK MEDAN

MEDAN, NOVEMBER 2019



(NURAFRINA SIREGAR, S.E., M.Si)

ANGGOTA I

(RIZAL AHMAD, SE., MSi)

ANGGOTA II

(INDAH SARI, S.S., M.Hum)

ANGGOTA III

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si)

ANGGOTA IV

(NASHRUDIN SETIAWAN, SE., MM)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dona Saulia Siagian
NPM : 1515310159
Program Studi : Manajemen
Jenjang : S1 (Strata Satu)
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPETENSI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
INSTALASI BEDAH PUSAT RUMAH SAKIT UMUM PUSAT HAJI
ADAM MALIK MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar..

Medan, 28 Oktober 2019

Yang membuat pernyataan



Dona Saulia Siagian

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dona Saulia Siagian
Tempat/Tanggal lahir : Medan/ 16 Februari 1984
NPM : 1515310159
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Jl. Seroja gg. Melati No. 8 Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Pasca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat permohonan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 28 Oktober 2019

Saya membuat pernyataan



Dona Saulia Siagian

Telah Diperiksa oleh LPMU
dengan Plagiarisme..59...%

Medan, 1 NOV. 2019

Hal : Permohonan Meja Hijau

FM-BPAA-2012-041



Medan, 01 November 2019
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan

Di Tempat
Telah di terima
berkas persyaratan
dapat di proses
Medan, 02 / 11 / 2019

Dr. H. BPAA

TEGUH WAHYONO, SE., MM.

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DONA SAULIA SIAGIAN
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 16 Pebruari 1984
Nama Orang Tua : ALM.MARA SUNDUT SIAGIAN
N. P. M : 1515310159
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081375500668
Alamat : Jl. Seroja Gg. Melati No. 8 Medan

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Bedah Pusat Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	500,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,500,000
3. [202] Bebas Pustaka	: Rp.	100,000
4. [221] Bebas LAB	: Rp.	
Total Biaya	: Rp.	2,100,000
Uk. T. 50%	Rp	3.750.000
	Rp.	5.850.000

02/11-19

Ukuran Toga : **M**



Hormat saya

Doni
DONA SAULIA SIAGIAN
1515310159

catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



Plagiarism Detector v. 1092 - Originality Report:

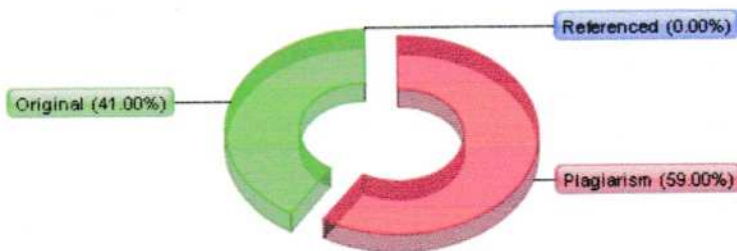
Analyzed document: 22/10/2019 16:29:24

"DONA SAULIA SIAGIAN_1515310159_MANAJEMEN.docx"

Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License4



Relation chart:



Distribution graph:

Comparison Preset: Rewrite. Detected language: Indonesian

Top sources of plagiarism:

% 339	wrds: 88079	https://pustaka.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/35779_BABIV.pdf
% 51	wrds: 10690	https://zenodo.org/record/814420/files/sKRIPSI%20FULL%20Tri%20Afriska.pdf
% 23	wrds: 4973	http://repositori.uin-alauddin.ac.id/9815/1/SAFITRIANI.pdf

Show other Sources:]

Processed resources details:

230 - Ok / 55 - Failed

Show other Sources:]

Important notes:

Wikipedia:



[not detected]

Google Books:



GoogleBooks Detected!

Ghostwriting services:



[not detected]

Anti-cheating:



[not detected]



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN MENGAJUKAN JUDUL SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap	: DONA SAULIA SIAGIAN
Tempat/Tgl. Lahir	: MEDAN / 16 Februari 1984
Nomor Pokok Mahasiswa	: 1515310159
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Manajemen SDM
Jumlah Kredit yang telah dicapai	: 123 SKS, IPK 3.67

Dengan ini mengajukan judul skripsi sesuai dengan bidang ilmu, dengan judul:

No.	Judul SKRIPSI	Persetujuan
1.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTALASI BEDAH PUSAT RUMAH SAKIT UMUM PUSAT HAJI ADAM MALIK MEDAN	<input type="checkbox"/>
2.	PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTALASI BEDAH PUSAT RUMAH SAKIT UMUM PUSAT HAJI ADAM MALIK MEDAN	<input type="checkbox"/>
3.	PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA INSTALASI BEDAH PUSAT RUMAH SAKIT UMUM PUSAT HAJI ADAM MALIK MEDAN	<input checked="" type="checkbox"/>

Judul yang disetujui oleh Kepala Program Studi diberikan tanda


 Rektor I.
 (Ir. Bhakti Alamsyah, M.T., Ph.D.)

Medan, 06 Desember 2018

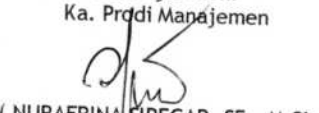
Pemohon,


 (Dona Saulia Siagian)

Nomor :
Tanggal :



 Disahkan oleh:
 Dekan
 (Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.)

Tanggal : 06/12/2018


 Disetujui oleh:
 Ka. Prodi Manajemen
 (NURAFRINA SIREGAR, SE., M.Si.)


Tanggal : 05 Januari 2019

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing I:


 (Rizal Ahmad, SE., M.Si.)

Tanggal : 07 Januari 2019

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing II:


 (Indah Sari, S.Sos, M.Hum.)

No. Dokumen: FM-LPPM-08-01

Revisi: 02

Tgl. Eff: 20 Des 2015



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi Medan.
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., MM
 Nama Mahasiswa : Dona Sallia Siagian
 Jurusan / Program Studi : MSDM / Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 2015 / 1515310159
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pemanan lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instalasi bedah pusat Rames Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan.

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
8/2/2019	Daftar isi dan kesimpulan Bab II		
12/3/2019	Indikator, batasan definisi operasional		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE., MM



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fe@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Indah Sari, S. Sos., M. Hum
 Nama Mahasiswa : Dena Saullia Siagian
 Jurusan / Program Studi : Manajemen / MSDM
 No. Stambuk / NPM : 2015 / 1515310159
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Peningkatan lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Instalasi Bedah Pusat Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
9/4/2019	Systematika penulisan		
3/5/2019	Revisi penulisan		
20/5/2019	Acc seminar proposal		

Medan,
 Diketahui / Disetujui Oleh :
 Dekan

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum

Dosen Pembimbing II

 Indah Sari, S. Sos., M.Hum



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M. Si
 Pembimbing II : Indah Sari, S.S., M. Hum
 Nama Mahasiswa : DONA SAULIA SIAGIAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310159
 Tingkat Pendidikan : Strata 1 (S1)
 Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Instalasi Bedah Pusat Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan.

ANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
9/9/2019	Revisi tabel uji Rebiabilitas kompetensi		
16/9/2019	Revisi Sistematika dari Saran		
23/9/2019	 Ade Sudary M.H. 23/9/19		

Dosen Pembimbing I

Rizal Ahmad, SE., M. Si

Medan, 02 September 2019

Diketahui/Disetujui oleh :

Dekan,

Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : Rizal Ahmad, SE., M.Si
 Dosen Pembimbing II : Indah Sari, S.S., M.Hum
 Nama Mahasiswa : DONA SAULIA SIAGIAN
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1515310159
 Tingkat Pendidikan : Strata I (S1)
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh Lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Instalasi Bedah Pusat Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
2/10/19	① Sistematisa penulisan		
4/10/19	Revisi abstrak		
5/10/19	Tanda tangan persetujuan sedang meja hijau		

Dosen Pembimbing II

Indah Sari S.S., M.Hum

Medan, 02 September 2019

Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan,



Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum.



KEMENTERIAN KESEHATAN RI

DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM PUSAT H. ADAM MALIK

Jl. Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan Km. 12 Kotak Pos. 246
Telp. (061) 8360361 - 83600405 - 8360143 - 8360341 - 8360051 - Fax. (061) 8360255
Web: www.rsham.co.id Email: admin@rsham.co.id
MEDAN - 20136



Nomor : KP.01.01/I.4.7/ /2019
Sifat : -
Hal : Permohonan Research

Oktober 2019

Yang Terhormat,
Dekan Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi
Di-

Tempat

Sehubungan dengan adanya surat permohonan Bapak/Ibu No.859/17/FSSM/2019 tentang Permohonan Research di Instalasi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, maka dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Permohonan Penelitian/Research atas Mahasiswa Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, telah disetujui untuk melaksanakan Penelitian/Research di Instalasi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan.
2. Selama melaksanakan Penelitian/Research Mahasiswa tersebut dibimbing oleh Koordinator Pelayanan dan Mutu Instalasi Bedah Pusat.
3. Selesai melaksanakan Penelitian/Research yang bersangkutan diwajibkan membuat laporan kepada Instalasi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan.

Demikian surat ini diperbuat untuk digunakan seperlunya, atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Mengetahui,
Ka. Instalasi Bedah Pusat



dr. Otman Siregar, SpOT(K)Spine
N.P. 196904111999031002



ABSTRAK

Tujuan karya ini adalah menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan juga untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan. Pengumpulan data menggunakan metode kuantitatif dan melibatkan 62 orang responden. Berdasarkan penelitian menunjukkan hasil uji F dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 39,372 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,54 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis H_1 diterima. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 4,940 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,940 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 2,791 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga $t_{hitung} 2,791 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikan $0,007 < 0,05$, kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial bahwa hasil uji t dapat dilihat t_{hitung} sebesar 4,579 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 4,579 > t_{tabel} 1,672$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, maka hipotesis H_2 diterima. Angka *R square* 0,682 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 68,2% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja.

KATA KUNCI: LINGKUNGAN KERJA FISIK, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KINERJA PEGAWAI

ABSTRACT

The purpose of this work is to examine and determine the effect of the physical work environment, competence, and work discipline on employee performance and also to determine whether the physical work environment, competence, and work discipline affect the performance of employees of the Central Surgical Installation Hospital H. Adam Malik Medan. Data collection uses quantitative methods and involved 62 respondents. Based on research shows the results of the F test can be seen that the Fcount of 39.372 while the Ftable of 2.54 which can be seen at $\alpha = 0.05$ that simultaneously physical work environment variables, competence, and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, then the hypothesis H1 received. Partially that t test results can be seen tcount of 4.940 while ttable of 1.672 and significant at 0.000, so that tcount 4.940 > ttable 1.672 and significant 0.000 < 0.05, the physical work environment partially has a positive and significant effect on employee performance. Partially that the t test results can be seen tcount of 2.791 while ttable of 1.672 and significant at 0.007, so that tcount 2.791 > ttable 1.672 and significant 0.007 < 0.05, competency is partially positive and significant effect on employee performance. Partially, t test results can be seen that tcount is 4,579 while ttable is 1,672 and significant is 0,000, so tcount 4,579 > ttable 1,672 and significant 0,000 < 0,05, work discipline partially has a positive and significant effect on the performance of the Central Surgery Hospital H Adam Malik Medan, then the H2 hypothesis was accepted. Figures R square 0.682 which can be called the coefficient of determination which in this case means 68.2% of employee performance can be obtained and explained by the physical work environment, competence, and work discipline.

KEYWORDS: PHYSICAL WORK ENVIRONMENT, COMPETENCE, WORK DISCIPLINE, AND EMPLOYEE PERFORMANCE

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji syukur penulis mengucapkan ke hadirat Allah Subhanallahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah dilimpahkan sejak penulis mencari ide, mengajukan, menyusun, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Bedah Pusat Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan” untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullaah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak. Dengan rendah hati penulis mengucapkan terima kasih yang tulus dan sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

4. Bapak Rizal Ahmad, S.E., M.si. selaku dosen pembimbing I skripsi yang telah banyak membantu dan tulus ikhlas membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Indah Sari, S.S., M.Hum. selaku dosen pembimbing II skripsi yang telah bersedia meluangkan waktunya guna membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Yang tercinta tersayang buat Ayahanda Mara Sundut Siagian (Alm) dan Ibunda Asni yang telah mengasuh, mendidik, membimbing serta memberikan dukungan dan doa restunya sehingga saya telah menyelesaikan pendidikan hingga ke perguruan tinggi.
7. Untuk suami saya tercinta Muhammad Taufik yang telah memberikan perhatian, masukan, dan dorongan semangat kepada saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Untuk Adik-adikku Astika Agustina Siagian, AMd., Tri Lestari Siagian, AMd., dan Nabila Ulfa Siagian yang telah mendukung dan telah memberikan semangatnya untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Untuk rekan kerjaku, Shanty Olivia Sihombing dan rekan lainnya Instalasi Bedah Pusat Rumah Sakit Umum Pusat Haji Adam Malik Medan.
10. Untuk seluruh teman-teman saya stambuk 2015 Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi, khususnya Apriyanti, Vera, dan teman-teman lainnya yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu dalam memberikan bantuan baik dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak keterbatasan dan kekurangan dalam penyajian skripsi ini. Untuk itu penulis membuka diri atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar dapat didiskusikan dan dipelajari demi kemajuan wawasan dan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi kita semua.

Wassalamualaikum, Wr.Wb.

Medan, November 2019

Penulis

DONA SAULIA SIAGIAN

DAFTAR ISI

	HALAMAN
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	8
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Keaslian Penelitian.....	11
BAB II. KAJIAN TEORITIS	
A. Uraian Teori	13
1. Kinerja.....	13
a. Pengertian Kinerja.....	13
b. Manfaat dan Tujuan Kinerja	15
c. Faktor Mempengaruhi Kinerja	18
d. Indikator Kinerja Pegawai.....	20
2. Lingkungan Kerja.....	22
a. Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
b. Manfaat Lingkungan Kerja	24
c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	25
d. Indikator Lingkungan Kerja	27
3. Kompetensi.....	33
a. Pengertian Kompetensi	33
b. Tipe Kompetensi	35
c. Faktor Mempengaruhi Kompetensi.....	37
d. Indikator Kompetensi	39
4. Disiplin Kerja	41
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	41

b. Macam-macam Disiplin Kerja	42
c. Pendekatan Disiplin Kerja.....	45
d. Indikator Disiplin Kerja	46
B. Penelitian Terdahulu	49
C. Kerangka Konseptual.....	50
D. Hipotesis	53
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	54
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	54
C. Populasi, Sampel dan Jenis/Sumber Data	55
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	56
E. Teknik Pengumpulan Data.....	59
F. Teknik Analisis Data.....	60
1. Uji Kualitas Data	60
2. Uji Asumsi Klasik.....	61
3. Uji Regresi Linier Berganda	62
4. Uji Hipotesis	62
5. Uji Koefisien Determinasi	63
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	65
1. Deskripsi Objek Penelitian.....	65
2. Deskripsi Karakteristik Responden.....	68
3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	69
4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas	95
5. Pengujian Asumsi Klasik	100
6. Pengujian Regresi Linier Berganda.....	104
7. Pengujian Hipotesis.....	105
8. Pengujian Koefisien Determinasi.....	108
B. Pembahasan Penelitian	
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	109
2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	110
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	111
4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	112
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	115
B. Saran	116

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

NO	JUDUL	HALAMAN
Tabel 1.1	<i>Survey</i> Minat Kompetensi Pegawai.....	5
Tabel 1.2	<i>Survey</i> Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai.....	6
Tabel 1.3	KPI (<i>Key Perfomance Indicator</i>) Setiap Divisi.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	49
Tabel 3.1	Waktu Penelitian	54
Tabel 3.2	Batasan Operasional Dan Indikator Variabel	57
Tabel 3.3	Pengukuran Skala Kriteria Pernyataan Responden	60
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	68
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat Pegawai	69
Tabel 4.4	Kriteria Penilaian Pernyataan Responden	69
Tabel 4.5	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{1-1}).....	70
Tabel 4.6	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{1-2}).....	71
Tabel 4.7	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{1-3}).....	72
Tabel 4.8	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{1-4}).....	73
Tabel 4.9	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{1-5}).....	74
Tabel 4.10	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{1-6}).....	75
Tabel 4.11	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-1}).....	76
Tabel 4.12	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-2}).....	77
Tabel 4.13	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-3}).....	78
Tabel 4.14	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-4}).....	79
Tabel 4.15	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{2-5}).....	80
Tabel 4.16	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{3-1}).....	82
Tabel 4.17	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{3-2}).....	83
Tabel 4.18	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{3-3}).....	84
Tabel 4.19	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{3-4}).....	85
Tabel 4.20	Penilaian Responden Terhadap Indikator (X_{3-5}).....	86
Tabel 4.21	Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_{1-1}).....	87
Tabel 4.22	Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_{1-2}).....	88
Tabel 4.23	Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_{1-3}).....	89
Tabel 4.24	Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_{1-4}).....	90
Tabel 4.25	Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_{1-5}).....	91
Tabel 4.26	Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_{1-6}).....	92
Tabel 4.27	Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_{1-7}).....	93
Tabel 4.28	Penilaian Responden Terhadap Indikator (Y_{1-8}).....	94
Tabel 4.29	Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1)	95
Tabel 4.30	Uji Validitas Kompetensi (X_2)	96

Tabel 4.31 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3).....	97
Tabel 4.32 Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)	98
Tabel 4.33 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1).....	99
Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Kompetensi (X_2).....	99
Tabel 4.35 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3)	100
Tabel 4.36 Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y).....	100
Tabel 4.37 Uji Normalitas <i>One Sample Kolmogorov Smirnov Test</i>	102
Tabel 4.38 Hasil Uji Multikolinearitas	103
Tabel 4.39 Persamaan Regresi Linier Berganda	105
Tabel 4.40 Hasil Uji-t	106
Tabel 4.41 Hasil Uji-F	107
Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Determinasi	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	52
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Instansi RSUP Adam Malik Medan	67
Gambar 4.2	Grafik Histogram Normalitas	101
Gambar 4.3	Kurva PP-Plots	101
Gambar 4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	104

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran - 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran - 2 Hasil Jawaban Responden

Lampiran - 3 Hasil Pengolahan Data SPSS

Lampiran - 4 Daftar Tabel-r, Uji-t, dan Uji-F

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting yang digunakan untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM).

Manullang (2015:22) menyatakan bahwa Pengelolaan SDM sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena, Pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan pegawai-pegawai yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

Wirawan (2012:16) menyatakan bahwa sumber daya manusia penting karena berperan untuk menggerakkan dan menyinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi. Di dalam pengelolaan SDM, apabila individu dalam organisasi yaitu sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka organisasi tetap berjalan efektif. Beberapa kegiatan pengelolaan SDM misalnya pengadaan, penilaian, perlindungan, memotivasi pegawai, memberdayakan pegawai, peningkatan disiplin, bimbingan, dll. Pengelolaan dan pengoptimalan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja pegawai. Organisasi harus mempunyai pegawai-pegawai mempunyai kinerja yang baik. Dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi ditentukan oleh kinerja pegawainya.

Rivai (2013:549) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah tersebut. Karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat di capai dan di wujudkan. Pegawai bekerja di kantor tidak hanya secara formalitas, tetapi harus bisa menikmati dan merasakan pekerjaannya, sehingga tidak bosan dan lebih giat dan tekun dalam beraktifitas.

Sedarmayanti (2011:24) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, kompetensi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Dari beberapa faktor di atas, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja. Organisasi selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi pegawai yang pada akhirnya pegawai akan mempunyai kinerja yang baik.

Saydam (2014:46) menyatakan bahwa yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para pegawai mudah stres, tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para pegawai tentunya akan semangat dalam bekerja, tidak mudah sakit, mudah untuk konsentrasi sehingga pekerjaan menjadi cepat selesai sesuai dengan target. Lingkungan kerja sendiri mempunyai dua dimensi, yaitu dimensi fisik (pewarnaan ruangan, pencahayaan, kebersihan, tata ruang,dll) dan dimensi non fisik (kesejahteraan karyawan, suasana kerja, hubungan antar pegawai, dll). Organisasi harus mampu menyediakan kedua dimensi tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para pegawai untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar pegawai maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain lingkungan kerja, kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Wibowo (2010:324) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, antara lain: Keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya adalah disiplin kerja. Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran di sini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan merupakan salah satu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Instansi ini mempunyai visi agar pelayanan kesehatan yang berkualitas dapat terwujud secara nyata. Menghadapi era globalisasi sekarang ini yang menuntut produktivitas pegawai yang tinggi masih banyak terdapat kendala di lapangan sehingga dapat menghambat tujuan pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan, keadaan lingkungan kerja di Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan belum

sepenuhnya mendukung pegawai untuk bekerja dengan nyaman, itu terlihat dengan ada banyaknya file-file dokumen kertas yang berserakan disekitar tempat meja kerja pegawai, suhu ruangan yang tidak menentu hampir dirasakan diseluruh ruang kerja pegawai Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan yang disebabkan minimnya ketersediaan pendingin ruangan seperti AC. Pewarnaan pada ruang kerja yang terlalu monoton juga mempengaruhi hasil kinerja pegawai karena kurang membangkitkan semangat bekerja, dan lingkungan kerja yang masih terdengar suara riuh orang pendatang yang berlalu-lalang dari luar ruangan membuat kinerja pegawai tidak mencapai target karena menurunnya konsentrasi bekerja. Serta kekhawatiran pegawai atas keamanan kendaraan yang dibawa dikarenakan minimnya lahan parkir di area RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan.

Faktor kinerja pegawai juga dapat di pengaruhi oleh kompetensi, yang mana faktor ini dibutuhkan ketika pegawai di berikan tugas kerja yang di luar latar belakang pendidikan yang sebenarnya.

Berikut adalah hasil pra-*survey* kompetensi pegawai yang di peroleh dari HRD Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan.

Tabel 1.1 Survey Minat Kompetensi Pegawai Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan

No	KOMPETENSI	PERSENTASE
1	Pendidikan Lanjutan	47%
2	Pelatihan atau <i>Workshop</i>	53%
Jumlah		100%

Sumber: HRD Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan, 2019

Dari hasil persentase tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa jumlah persentase kompetensi yang berkaitan dengan pendidikan lanjutan masih berjumlah 47% dan kompetensi yang berkaitan dengan pelatihan atau *workshop* masih berjumlah 53%.

Pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan, minat atau keinginan dari seorang pegawai untuk mengikuti pelatihan secara umum ataupun mengemban pendidikan yang berlanjut belum memberikan nilai yang tinggi sehingga beberapa pegawai masih merasa kesulitan untuk menyelesaikan tugas di luar dari latar belakang pendidikan mereka. Pegawai juga merasa sudah cukup dengan status jabatan ataupun tanggung jawab yang didapat sekarang ini. Hal inilah yang membuat berkurangnya keinginan pegawai untuk mengikuti kompetensi yang mana dengan adanya faktor ini dapat membantu pegawai untuk berkarir atau naik jabatan. Selain itu kurangnya antusias dari beberapa pegawai untuk bekerja sama atau saling membantu dalam bekerja tim di karenakan kurangnya kemampuan dalam mengatasi masalah lain.

Selain itu, kinerja pegawai juga berhubungan dengan faktor kedisiplinan. Beberapa pegawai masih belum sesuai dengan harapan instansi, bisa di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Survey Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan

No	Faktor Penyebab Rendahnya Disiplin Kerja Pegawai	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Terkait sikap: Kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang sudah ditetapkan	17	32%
2	Terkait norma: Jam kerja pegawai yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja	24	35%
3	Terkait tanggung jawab: Lamanya penyelesaian pekerjaan oleh pegawai dalam mengurus berkas masyarakat	21	33%
TOTAL		62	100%

Sumber: HRD Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan, 2019.

Hasil *survey* tersebut menunjukkan sebanyak 17 orang (32%) rendahnya disiplin kerja pegawai karena kurangnya kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang sudah ditetapkan, sebanyak 24 orang

(35%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai karena jam kerja pegawai yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja. Sementara itu, sebanyak 21 orang (33%) mengatakan bahwa rendahnya disiplin kerja pegawai karena lamanya penyelesaian pekerjaan oleh pegawai dalam mengurus berkas masyarakat.

Berikut adalah data hasil kinerja pegawai dalam tiga (3) tahun terakhir berdasarkan KPI (*Key Performance Indicator*) Setiap Divisi Instalasi Bedah Pusat RSU Pusat Haji Adam Malik Medan.

Tabel 1.3 KPI (*Key Performance Indicator*) Setiap Divisi Instalasi Bedah Pusat RSU Pusat Haji Adam Malik Medan, Periode 2016, 2017, dan 2018.

NO	DIVISI	HASIL KINERJA PEGAWAI			TARGET
		2016	2017	2018	
1	Perawat Bedah	85,34%	82,81%	83,64%	100%
2	Perawat Anesthesi	84,70%	83,52%	81,74%	100%
3	Perawat <i>Recovery Room</i> (Ruang Pemulihan)	86,13%	85,79%	85,39%	100%
4	Pegawai Tata Usaha	84,76%	82,40%	81,33%	100%
5	Tenaga Prakarya (POS)	86,21%	84,50%	85,69%	100%

Sumber: HRD Instalasi Bedah Pusat RSU Pusat Haji Adam Malik Medan, 2019

Dari data tabel KPI (*Key Performance Indicator*) Setiap Divisi Instalasi Bedah Pusat RSU Pusat Haji Adam Malik Medan, Periode 2016, 2017, dan 2018, terlihat bahwa hasil kinerja dari setiap divisi masih terjadi peningkatan dan penurunan pada tahun 2016, 2017, dan 2018. Walaupun peningkatan dan penurunan yang terjadi tidak terlalu signifikan dan masih belum mencapai target yaitu 100%. Rata-rata hasil kinerja ini di peroleh dari hasil kinerja setiap pegawai di jumlahkan dengan hasil kinerja pegawai lainnya dalam setiap divisi, kemudian di bagi jumlah pegawai dalam setiap divisi tersebut.

Tentunya masalah-malalah seperti di atas harus segera di perbaiki agar dapat menghasilkan produktivitas kinerja pegawai yang baik dan tinggi pada Instalasi Bedah Pusat RSU Pusat Haji Adam Malik Medan sehingga dapat mewujudkan visi dan misi instansi.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk mengangkat judul penelitian skripsi yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instalasi Bedah Pusat RSU Pusat Haji Adam Malik Medan”**.

B. Identifikasi Masalah dan Batasan Masalah

1. Permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut :

- a. Pegawai tidak merasakan udara yang sejuk didalam ruangan karena sedikitnya ketersediaan pendingin ruangan.
- b. Pegawai tidak dapat berkonsentrasi bekerja karena masih mendengar suara riuh pengunjung yang berlalu-lalang dari luar ruangan kerja.
- c. Pegawai merasa khawatir atas keamanan kendaraan yang dibawa dikarenakan minimnya lahan parkir di area RSU Pusat Haji Adam Malik Medan.
- d. Pegawai tidak berminat untuk mengikuti kompetensi karena merasa sudah cukup dengan status jabatan ataupun tanggung jawab yang didapat saat ini.
- e. Beberapa pegawai kurang antusias untuk bekerja sama atau saling membantu dalam bekerja tim dikarenakan kurangnya kemampuan dalam mengatasi masalah lain.
- f. Pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu yang telah ditentukan oleh instansi karena banyaknya tugas yang tersedia.

- g. Pegawai membutuhkan waktu yang lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas administrasi karena provider yang lambat.

2. Batasan Masalah

Adapun batasan-batasan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut:

- a. Masalah yang akan diteliti hanya di batasi pada lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang akan di teliti hanya berjumlah 62 orang pegawai kerja.
- c. Penelitian dilakukan di Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan yang berlangsung mulai dari tanggal Maret 2019 sampai dengan selesai.

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang permasalahan yang telah di uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan?

4. Apakah lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan.
- b. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan.
- c. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan.
- d. Untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini mencakup berbagai macam manfaat yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian di harapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya

manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah, lingkungan kerja fisik, kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis di tujukan bagi instansi terkait, yaitu Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan agar dapat di jadikan sebagai bahan masukan atau saran untuk instansi.

c. Manfaat Akademik

Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana dunia bisnis terutama dalam pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Radian Danu Saputra (2016) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

- a. **Model penelitian:** dalam penelitian terdahulu menggunakan model hubungan dengan korelasi *product moment* untuk 3 (tiga) variabel dan regresi linier sederhana. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel.
- b. **Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu kompetensi dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas

yaitu lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja dan 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai.

- c. **Jumlah observasi/sampel (n):** penelitian terdahulu berjumlah 115 pegawai sedangkan penelitian ini berjumlah 59 pegawai.
- d. **Waktu penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2019.
- e. **Lokasi penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung, sedangkan penelitian ini dilakukan di Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Uraian Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat di nilai dari hasil kerjanya. Dalam sebuah instansi, kinerja yang baik sangat dibutuhkan untuk kemajuan ataupun kesuksesan mencapai tujuan visi dan misi sebuah instansi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik pihak instansi tentu harus memperhatikan kebutuhan pegawainya, seperti keadaan lingkungan kerja fisik agar dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan yang diharapkan, seperti kompetensi yang diadakan oleh instansi mampu memberikan kemudahan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan baik. Serta disiplin kerja karena dengan adanya peraturan kedisiplinan pegawai akan sangat mempengaruhi hasil kinerja pegawai yang baik. Karena dengan adanya kedisiplinan pegawai, mereka lebih terarah dalam mengerjakan pekerjaan guna menghasilkan kinerja yang baik.

Rivai (2013:549) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Robbins (2014:84) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang di capai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Bernardin & Russell dalam Sulistyani dan Rosidah (2012:224) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan *outcome* yang di hasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang di lakukan selama periode waktu tertentu.

Pengertian kinerja di sini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh selama periode waktu tertentu. Mangkunegara (2010:67) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Sutrisno (2013:172) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh instansi. Sedangkan Wirawan (2012:19) menyatakan bahwa penilaian pekerjaan adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan *ratio* dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk suatu sistem pembayaran yang adil.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud di sini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan

hasil pekerjaan atau prestasi kerja tersebut di arahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu. Tika (2011:121).

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat di lihat sebagai berikut:

- 1) Hasil kerja bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang di kerjakannya.
- 2) Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang di butuhkan.
- 3) Tanggung jawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang dimaksud dengan kinerja dalam penelitian ini adalah hasil kerja karyawan yang di lihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh instansi.

b. Manfaat dan Tujuan Kinerja

Sinambela (2012:53) menyatakan bahwa manfaat penilaian kinerja adalah suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan *ratio* dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk suatu sistem pembayaran yang adil. Lebih lanjut dapat dikemukakan manfaat utama penilaian kinerja antara lain adalah:

- 1) Memberikan sarana untuk menghadapi ketidak-adilan yang ada dan memecah ketidak-adilan yang baru.

- 2) Memberikan kerangka untuk perbandingan antara manajemen dan serikat buruh. Perundingannya ialah tentang berbagai prinsip, struktur upah umum, tingkat upah, dan tambahan upah dan bukan pembicaraan tentang pekerjaan satu per satu.
- 3) Memberikan sarana untuk menangani keluhan dan diharapkan bahwa keluhan akan berkurang setelah sistemnya di terima.
- 4) Tingkat bayaran pekerjaan yang baru di ciptakan dapat di tentukan secara sistematis tanpa adanya bahaya untuk menciptakan ketidakadilan yang baru.
- 5) Para pegawai dapat dengan mudah mengerti kemungkinan mereka untuk penghasilan lebih tinggi dalam keadaan mereka sekarang dan tahu harus memilih pekerjaan yang mana untuk memperoleh bayaran yang lebih tinggi.

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain evaluasi antar individu dalam organisasi, pengembangan dari diri setiap individu, pemeliharaan sistem dan dokumentasi. Tika (2011:129).

- 1) Evaluasi antar individu dalam organisasi:

Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

- 2) Pengembangan dari diri setiap individu dalam organisasi:

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai yang memiliki kinerja rendah yang membutuhkan pengembangan baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan sistem:

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi memiliki sub sistem yang saling berkaitan antara satu sub sistem dengan sub sistem lainnya. Oleh karena itu perlu di pelihara dengan baik.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai di masa akan datang. Hal ini berkaitan dengan pengambilan keputusan.

Selain itu, Rivai (2013:549) menyatakan bahwa penilaian kinerja juga mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan pegawai yang dinilainya, antara lain:

- 1) *Performance Improvement*. Memungkinkan pegawai dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
- 2) *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- 3) *Placement Decision*. Menentukan promosi, *transfer* dan *demotion*.
- 4) *Training and Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
- 5) *Career Planning and Development*. Memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat di capai.
- 6) *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai.
- 7) *Informational Inaccuracies and Job-Design Errors*. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
- 8) *Equal Employment Opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
- 9) *External Challenges*. Tantangan-tantangan eksternal.
- 10) *Feedback*. Umpan balik bagi pegawai dan perusahaan.

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja

Mahmudi (2015:20) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Wirawan (2012:22) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:

- 1) Faktor Internal Pegawai.

Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-

faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik, dan kejiwaan. Sementara itu, faktor faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Setelah di pengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai. Dapat di asumsikan bahwa semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sebaliknya, semakin rendah faktor-faktor tersebut maka semakin rendah pula kinerjanya.

2) Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

3) Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.

Faktor-faktor eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Selain itu budaya masyarakat juga merupakan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal atau individual, meliputi: pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang di berikan manajer dan *team leader*.
- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang di berikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang di berikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2014:93) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai penting dilakukan oleh pihak instansi untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi selama ini. Kegunaan indikator dari kinerja tersebut adalah untuk melihat bahwa kinerja dari

setiap hari dalam perusahaan dan perorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas adalah pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja adalah kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas atau *deadline*.
- 3) Kerjasama antar karyawan adalah kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Wirawan (2012:24) menyatakan bahwa indikator kinerja adalah sesuatu yang dapat di hitung dan di ukur serta di gunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. untuk mengukur kinerja juga dapat menggunakan indikator sebagai berikut :

- 1) Kualitas hasil kerja, yaitu kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja di tinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas hasil kerja, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Efisiensi, yaitu penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja, yaitu kesediaan pegawai dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- 5) Kemampuan ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang di perintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan, yaitu kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat di kerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran, yaitu ketulusan hati seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang di berikan kepadanya.
- 8) Kreativitas, yaitu kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang menjadi indikator untuk variabel kinerja dalam penelitian ini adalah kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi, disiplin kerja, kemampuan ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Keadaan lingkungan kerja dapat memberikan kenyamanan dan memberikan energi positif serta semangat baru terhadap pegawai dalam bekerja sehingga mampu menyelesaikan tugas sesuai yang diharapkan berdasarkan prosedur instansi atau perusahaan sehingga dapat memperoleh hasil kinerja yang meningkat baik.

Armstrong dalam Kisworo (2012:75) menyatakan bahwa pengertian lingkungan kerja adalah *the work environment consist of the system of work,*

the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja. Nitisemito (2015:109) menyatakan bahwa adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan.

Anoraga (2013:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebarkannya sebab lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas. Sedangkan Sedarmayati (2011:21) menyatakan bahwa mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sementara itu Robbins (2014:187) juga menyatakan bahwa yang mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang di maksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebarkannya sebab lingkungan kerja sangat berpengaruh besar dalam pelaksanaan penyelesaian tugas.

b. Manfaat Lingkungan Kerja

Schuler dan Jacson dalam Prihatin (2011:27) menyatakan bahwa jika lingkungan kerja yang baik pada sebuah perusahaan bermanfaat sebagai:

- 1) Menciptakan gairah kerja sehingga prestasi dan produktivitas pegawai dapat meningkat.
- 2) Pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat sesuai standar kerja dan dalam jangka waktu yang ditentukan.
- 3) Tidak membutuhkan terlalu banyak pengawasan karena setiap individu karya dapat saling mengawasi demi tercapainya prestasi kerja.
- 4) Menciptakan semangat kerja yang tinggi.
- 5) Membuat suasana hati pegawai bahagia dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil kerja yang baik.
- 6) Terjalin komunikasi yang baik antara rekan kerja dan atasan dalam suasana kekeluargaan sehingga dapat terhindar dari konflik berkepanjangan.
- 7) Membantu ciptakan visi dan misi serta tujuan yang sama dalam aktifitas atau kegiatan mengembangkan dan memajukan perusahaan.
- 8) Menghindari kecelakaan kerja dan meningkatkan profit.

Sementara Anoraga (2013:66) menyatakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Peningkatan-peningkatan terhadap ini akan menghasilkan:

- 1) Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- 2) Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.

- 3) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan
- 4) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan yang kemudian perusahaan dapat meningkatkan keuntungannya secara substansial.

c. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat di bedakan menjadi dua jenis, yaitu fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik di bagi lagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan kerja langsung (pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya) dan lingkungan perantara/umum (sirkulasi, temperatur, cahaya, kebisingan, getaran, dan lainnya). Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan kerja dan keadaan di sekitar seperti suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Robbins (2014: 193) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi semangat, emosi kerja, dan mampu meningkatkan produktivitas pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Mangkunegara (2010:93) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain: suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, dan lain sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Robbins (2014:195) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di perusahaan antara atasan dan bawahan serta antara sesama pegawai dan hubungan-hubungan antar pegawai. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai. Mangkunegara (2010:94) menyatakan bahwa untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan efektif pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja, menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.

Mangkunegara (2010:94) mengelompokkan aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku pegawai, yaitu:

- 1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang di berikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.
- 2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- 3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana

karyawan merasakan ada kerjasama yang baik di antara kelompok kerja yang ada.

- 4) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

d. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Nitisemito (2015:122) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun beberapa hal yang dapat mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Nitisemito (2015:122) menyatakan bahwa pemilihan warna dapat mempengaruhi *mood* dan semangat kerja para pegawai. Pewarnaan ruang hendaknya menggunakan warna-warna yang dingin dan lembut dipandang, misalnya warna coklat muda, krem, abu-abu muda, hijau muda, dll. Di samping warna yang harus di perhatikan, komposisi warna dalam suatu ruangan juga harus di perhatikan karena bisa saja komposisi warna yang tidak sesuai dapat menyebabkan rasa tidak enak ketika memandangnya sehingga akan mengganggu pegawai. Misalnya warna biru dijajarkan dengan warna ungu maka akan terlihat suram. Pewarnaan tidak hanya seputar pewarnaan dinding ruang kerja saja melainkan warna seragam, warna peralatan kerja, dan benda-benda disekitar tempat kerja pegawai juga, oleh sebab itu pewarnaan merupakan elemen yang sangat penting dan mempunyai dampak secara tidak langsung terhadap pegawai.

Pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi pegawai dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan. Hal ini juga akan mempengaruhi keadaan jiwa pegawai dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.

2) Kebersihan

Nitisemito (2015:123) menyatakan bahwa bagi seorang yang normal kebersihan ruangan merupakan salah satu faktor yang amat penting yang dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja. Setiap lembaga maupun organisasi di harapkan selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja karena selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan para pegawainya. Kebersihan bukan hanya tanggung jawab petugas kebersihan melainkan seluruh pegawai yang ada dalam lembaga tersebut, sehingga setiap lembaga diharapkan dapat menegakan disiplin yang tegas mengenai kebersihan.

3) Pertukaran Udara

Nitisemito (2015:124) menyatakan bahwa pertukaran udara adalah salah satu hal yang patut di perhatikan dalam suatu lembaga karena sebagian besar waktu akan di habiskan oleh pegawai di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik pegawainya. Udara yang yang tidak mengalami pertukaran akan meningkatkan gas CO₂, tidak segar serta suhu ruangan akan menjadi panas. Tingkat pertukaran udara yang cukup adalah 0,67 meter kubik. Ventilasi merupakan salah satu alat untuk mengatur

pertukaran udara yang biasanya banyak di gunakan karena selain hemat biaya tetapi juga menghemat energi.

Nitisemito (2015:124) menyatakan bahwa selain ventilasi, *Air condition* (AC) merupakan alat yang sekarang banyak digunakan oleh perusahaan maupun lembaga untuk mengatur suhu ruang dan kebersihan udara, dengan menggunakan AC dapat menimbulkan kesejukan sehingga menghilangkan kelelahan para karyawan. AC juga berfungsi untuk membersihkan udara karena AC pada saat ini sudah dibekali dengan kemampuan untuk membersihkan udara dari kuman, debu, dan kotoran.

4) Penerangan

Nitisemito (2015:125) menyatakan bahwa penerangan adalah faktor yang sangat penting karena akan mempengaruhi produktivitas pegawainya, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan pegawai mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya. Penerangan tidak sebatas pada penerangan yang menggunakan listrik namun juga penerangan menggunakan sinar matahari.

Di Indonesia pada umumnya perusahaan atau lembaga lebih dominan menggunakan sinar matahari sebagai alat penerangan selain hemat energi juga menyehatkan selama dalam batas kewajaran dalam menerima sinarnya. Dengan demikian, sistem pencahayaan yang efektif harus memperhitungkan kualitas dan kuantitas cahaya yang sesuai dengan tugas, ruangan, serta pegawai itu sendiri.

5) Keamanan

Keamanan dapat diartikan sebagai menghilangkan rasa kekhawatiran atau kecemasan para pegawai pada saat bekerja baik itu keamanan fasilitas maupun keamanan dalam keselamatan bekerja. Nitisemito (2015:126) menyatakan bahwa keamanan dibagi menjadi dua, yaitu keamanan terhadap milik pribadi dan keamanan diri pegawai. Keamanan terhadap milik pribadi misalnya kendaraan pegawai yang ditinggalkan ditempat parkir sehingga pegawai tidak dapat mengawasinya secara langsung, apabila tempat parkir tersebut tidak aman akan menimbulkan kegelisahan sendiri bagi pegawai yang menyebabkan semangat dan kegairahan dalam bekerja berkurang dan akibat dari hal-hal tersebut produktivitas pegawai akan menurun. Selanjutnya keamanan diri pegawai, sering ditafsirkan sebagai keselamatan kerja. Pekerjaan yang berbahaya hendaknya pegawai menggunakan pelindung yang sudah sesuai standar yang dapat memperkecil resiko kecelakaan ditempat kerja.

6) Kebisingan.

Kebisingan adalah salah satu faktor yang akan mengganggu pegawai dalam hal konsentrasi sehingga dapat menurunkan produktivitas pegawai. Nitisemito (2015:126) menyatakan bahwa kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius. Menurutnya, tingkat suara dapat diukur dengan satuan desibel, dan

suara terkecil yang dapat di dengar oleh manusia adalah nol desible. Maksimum desible pada area perkantoran adalah 90, di mana 50 desible sering dipilih.

Setiap perusahaan hendaknya menghilangkan kebisingan, setidaknya mengurangi yaitu dengan menggunakan sistem kontrol suara misalnya alat peredam suara, penutup jendela, penutup lantai, dll. Tujuan penggunaan kontrol suara adalah untuk meningkatkan konsentrasi kerja pegawai.

Selain itu, Robbins (2014:202) juga menyatakan bahwa indikator dari lingkungan kerja fisik lainnya adalah:

1) Pewarnaan.

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak instansi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan warna ini hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan.

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya suatu tujuan pekerjaan.

3) Udara.

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising.

Suara yang bunyi bisa sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap instansi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

5) Ruang Gerak.

Suatu instansi sebaiknya menyediakan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu juga instansi harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

6) Keamanan.

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Di sini yang di maksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat di masukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di

tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu instansi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap instansi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai juga akan meningkat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang menjadi indikator lingkungan kerja fisik dalam penelitian ini adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi yang di adakan oleh pihak instansi membantu meningkatkan kinerja pegawai sebab kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Hal ini mampu memberikan kemudahan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan baik.

Wibowo (2010:324) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas

yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang di cirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Sedangkan Spencer dalam Moehariono (2012:15) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang di jadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Sudarmanto (2012:47) menyatakan bahwa mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

Serdamayanti (2012:44) menyatakan bahwa kompetensi adalah atribut untuk melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul. Atribut mengacu pada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif. Oleh karena atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan dan keahlian atau karakteristik tertentu. Ada yang mengintegrasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan dan kecakapan. Ada lagi yang mengintegrasikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Landasan dasar karakteristik orang

dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung periode waktu cukup lama.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang di maksud dengan kompetensi dalam penelitian ini adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

b. Tipe Kompetensi

Sudarmanto (2012:49) menyatakan bahwa tipe kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan yang bersifat dapat di lihat (*visible*) dan mudah dikembangkan dalam program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, sedangkan citra diri, watak dan motif sifatnya tidak tampak (*hidden*) dan lebih sulit untuk dikembangkan melalui program pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Sudarmanto (2012:49) menyatakan bahwa Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi dalam yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau di inginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya yang di pergunakan dalam pekerjaan.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Selain itu, Wibowo (2010:328) menyatakan bahwa terdapat beberapa tipe kompetensi yang dapat di jelaskan sebagai berikut :

- 1) *Planning competency*, di kaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, di kaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju organisasional.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan non-verbal.
- 4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik dan menghargai orang lain.

- 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemajuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa yang di maksud dengan tipe kompetensi dalam penelitian ini adalah motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan.

c. Faktor-faktor Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2010:335) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai.

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Mungkin orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, di praktikkan, dan diperbaiki, keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4) Karakteristik Kepribadian.

Dalam kepribadian termaksud banyak faktor yang diantaranya sulit untuk yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian. Semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang wewenang dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Hal yang tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang di wujudkan oleh suatu organisasi.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan bahwa faktor kompetensi pegawai dalam penelitian ini adalah keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

d. Indikator Kompetensi

Spencer dalam Moeheriono (2012:16) menyatakan bahwa terdapat lima indikator kompetensi yang harus di miliki oleh semua individu, yaitu:

- 1) *Task Skills*, yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- 2) *Task Management Skills*, yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.
- 3) *Contingency Management Skills*, yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.
- 4) *Job Role Enviroment Skills*, yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.

5) *Transfer Skills*, yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.

Selain itu, Serdamayanti (2012:48) menjelaskan bahwa untuk mengukur kompetensi terdapat beberapa indikator yaitu:

- 1) Pengalaman kerja suatu dasar atau acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya.
- 2) Pendidikan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para pegawai dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan.
- 3) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu.
- 4) Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator kompetensi dalam penelitian ini adalah *task skills*, *task management skills*, *contingency management skills*, *job role environment skills*, dan *transfer skills*.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat di capai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang di perlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang di berikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak. Sedangkan Sutrisno (2015:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan untuk mematuhi dan menaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Selain itu, Handoko (2012:47) menyatakan bahwa disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian apabila peraturan atau ketetapan

yang ada dalam perusahaan itu di abaikan, atau sering di langgar maka pegawai mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana, yaitu :

- 1) Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- 5) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja para pegawai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang dimaksud dengan disiplin kerja dalam penelitian ini adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

b. Macam-macam Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:195) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif.

Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu di berikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanngar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

Selain itu, menurut Handoko (2012:52) terdapat tiga macam disiplin kerja:

- 1) Disiplin Preventif: yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah.
- 2) Disiplin Korektif: yaitu kegiatan yang di ambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau *skorsing*. Adapun sasaran tindakan pendisiplinan yaitu untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa.
- 3) Disiplin Progresif: yaitu memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh sistem progresif adalah sebagai berikut:
 - 1) Teguran secara lisan oleh pengawas.
 - 2) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
 - 3) *Skorsing*.
 - 4) Diturunkan pangkatnya (demosi).
 - 5) Pemutusan hubungan kerja (PHK).

Sementara Sutrisno (2015:89) menjelaskan bahwa terdapat tiga macam kedisiplinan yaitu:

- 1) Disiplin Manajerial, segala sesuatu tergantung pada pemimpin mulai dari awal hingga akhir.
- 2) Disiplin Tim, kesempurnaan kinerja bermuara dari ketergantungan satu tim dan ketergantungan ini berkecambah dari suatu komitmen setiap anggota terhadap seluruh organisasi.

- 3) Disiplin Diri, dimana pelaksana tunggal sepenuhnya tergantung pada pelatihan, ketangkasan, dan kendali diri.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Mangkunegara (2010:130) menjelaskan bahwa terdapat tiga pendekatan disiplin, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

1) Pendekatan disiplin Modern.

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar di teruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus di perbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan disiplin dengan Tradisi.

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah di putuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran di perlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus di beri hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan disiplin Bertujuan.

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :

- a) Disiplin kerja harus dapat di terima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:194) menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, di antaranya:

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 standar kerja.

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai dengan tugas yang diarahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Bekerja etis.

Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke orang lain atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan *indiscipliner*, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Sudarmanto (2012:56) juga menyatakan bahwa terdapat 4 indikator dari disiplin kerja yaitu:

- 1) Ketepatan waktu: Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- 2) Menggunakan peralatan kantor dengan baik: Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor terhindar dari kerusakan.

- 3) Tanggung jawab tinggi: Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula di katakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan atau identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di simpulkan yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah Kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 2.1. Penelitian Sebelumnya.

No	Nama / Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	T Nur Haidah (2010)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara.	Lingkungan Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
2	Widiya Paramita (2013)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN Cabang Bekasi	Lingkungan Kerja (X1) Budaya Organisasi (X2)	Kepuasan Kerja (Y)	Analisis regresi linear berganda	Lingkungan kerja memiliki nilai signifikan dibawah 0.05 berpengaruh positif yang signifikan dan budaya organisasi memiliki nilai signifikan diatas 0.05 berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
3	A.A. Ngurah Bagus (2012)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kompetensi (X3) Kompensasi (X4)	Kepuasan Kerja (Y)	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan hasil bahwa motivasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
4	Sanjangbati (2013)	Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan terhadap kinerja pegawai PT. POS Indonesia	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kepuasan Kerja (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian dari motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
5	Gatot (2014)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. <i>Tesis Tidak Diterbitkan.</i> Yogyakarta:UPN Veteran.	Kompetensi (X1) Disiplin Kerja (X2) Pendidikan dan Pelatihan (X3) Pola Karir (X4)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Kompetensi, disiplin kerja, pendidikan dan latihan, perjenjangan karir secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.
6	Dwi payana (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar.	Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Kepemimpinan (X3)	Kinerja Karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian inimenyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7	Erna Yuni Lestari (2013)	Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru (Studi kasus di SMA 11 Semarang).	Disiplin Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) Kompetensi (X3)	Kinerja Guru (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Guru.
8	Tri Afriska (2015)	Pengaruh Pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan belinyu kabupaten bangka	Pengembangan karir (X1) Motivasi kerja (X2) Kompetensi (X3)	Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Pengembangan karir, motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

C. Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014:128) mengatakan bahwa kerangka konseptual merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting.

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang kondusif dan representatif akan memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dalam ruangan yang nyaman, memiliki sarana untuk menyelesaikan tugas dalam kondisi yang baik dan didukung dengan kelompok yang selalu bekerja sama dalam bekerja serta saling menghormati sesama kelompok, maka pegawai akan merasa betah untuk bekerja sehingga kinerjanya dapat optimal. Sebaliknya, bila pegawai di lingkungan kerja yang kotor, tanpa adanya sarana yang memadai dan hubungan tidak harmonis dengan kelompok kerja, maka pegawai tidak mendapat kenyamanan dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkannya tidak optimal.

Menurut Robbins (2014:193) lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor penyebab menurunnya kinerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah: suhu, kebisingan, penerangan, mutu udara, dan lain sebagainya.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi adalah suatu hal yang penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat di ukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik.

Wibowo (2010:324) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang di cirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

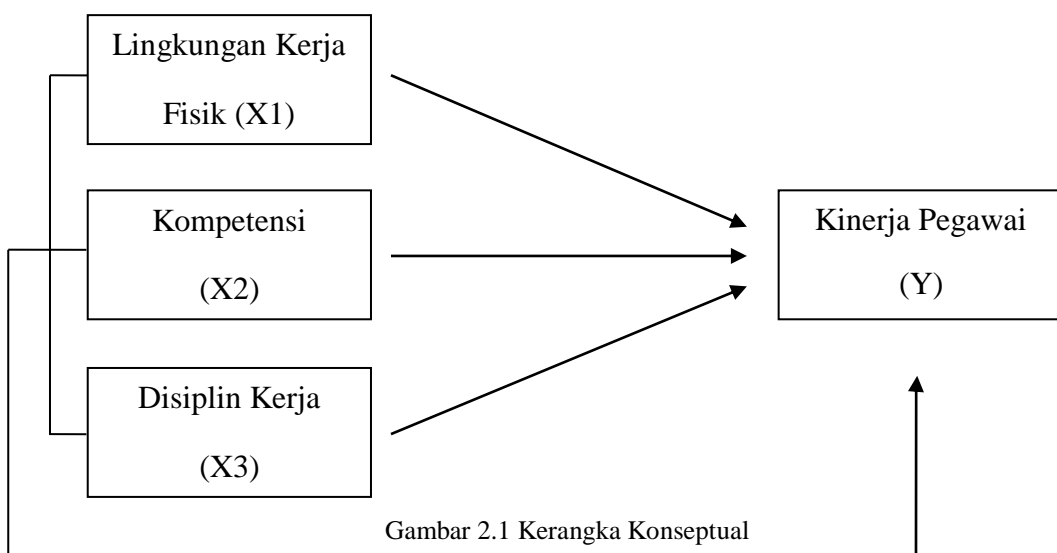
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Karena disiplin kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi.

Hasibuan (2017:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya,

sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka pemikiran untuk memudahkan dalam memahami permasalahan yang di teliti dan di sajikan dalam bentuk skema yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Penelitian ini menguji bagaimana pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Ada empat variabel yang di uji dalam penelitian ini yaitu: Lingkungan kerja fisik (*variabel independen*), kompetensi (*variabel independen*), dan disiplin kerja (*variabel independen*) terhadap kinerja pegawai (*variabel dependen*). Variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja diduga mempengaruhi kinerja pegawai di Instalasi Bedah Pusat RSU. Pusat Haji Adam Malik Medan.

Dengan demikian, peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai di Instalasi Bedah Pusat RSUD. Pusat Haji Adam Malik Medan.

D. Hipotesis

Sugiyono (2014:134) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah hipotesis tersusun, peneliti mengujinya melalui penelitian, hipotesis di sajikan hanya sebagai suatu pemecahan masalah yang sementara, dengan pengertian bahwa penelitian yang dilaksanakan tersebut dapat berakibat penolakan atau penerimaan hipotesis yang di sajikan, maka hipotesis yang di ajukan penelitian ini adalah :

- 1) Lingkungan kerja fisik di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD. Pusat Haji Adam Malik Medan.
- 2) Kompetensi di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD. Pusat Haji Adam Malik Medan.
- 3) Disiplin Kerja di duga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD. Pusat Haji Adam Malik Medan.
- 4) Lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja di duga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Instalasi Bedah Pusat RSUD. Pusat Haji Adam Malik Medan.

BAB III
METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Penelitian merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Adapun variabel-variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), disiplin kerja (X3), dan kinerja pegawai (Y).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan yang beralamat di Jln. Bunga Lau No.17, Kemenangan Tani, Medan Tuntungan, Kota Medan, Sumatera Utara. 20136.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai Januari 2019 sampai September 2019.

Tabel 3.1. Waktu Penelitian.

No	Jenis Kegiatan	Des'19	Jan'19	Feb'19-Jun'19	Jul'19	Agt'19	Sept'19	Okt'19	Nov'19
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul								
2	Penyusunan Proposal								
3	Seminar Proposal								
4	Perbaikan Proposal/ Acc Proposal								
5	Pengolahan Data								
6	Penyusunan Skripsi								
7	Sidang								

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2019.

C. Populasi, Sampel Penelitian, dan Jenis/Sumber Data

1. Populasi Penelitian

Sugiyono (2014:148) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi yang di gunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan yang berjumlah 59 orang Pegawai.

2. Sampel Penelitian

Sugiyono (2014:149) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Desain sampel yang di gunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh, dimana semua anggota populasi di jadikan sebagai sampel. Hal ini sering di lakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus. Sugiyono (2014:156). Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan yang berjumlah 59 orang pegawai yang terdiri dari:

- a. Perawat Bedah : 30 Orang
- b. Perawat Anestesi : 14 Orang
- c. Perawat *Recovery Room* : 11 Orang
(Ruang Pemulihan)
- d. Pegawai Tata Usaha : 2 Orang
- e. Tenaga Prakarya (POS) : 2 Orang

3. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif yang di kuantitatifkan yaitu berupa data jawaban responden dari kuisisioner yang akan di tabulasi ke dalam bentuk angka-angka yang akan di olah menggunakan-program *software* SPSS 19 (*Statistic Product and Service Solution*) *version for windows*.

b. Sumber Data

Sumber data yang di gunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

1) Sumber Data Primer

Yaitu data di peroleh secara langsung pada objek penelitian yaitu seluruh pegawai di Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan dengan menyebarkan kuisisioner yang masih harus di olah kembali untuk mendapatkan data yang akan di gunakan.

2) Sumber Data Sekunder

Yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang di kumpulkan melalui internet.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan tiga (3) variabel bebas, yaitu: lingkungan kerja fisik (X1), kompetensi (X2), dan disiplin kerja (X3), serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai sebagai (Y).

2. Definisi Operasional

Penelitian ini menggunakan tiga (3) variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai. Definisi operasional variabel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 3.2. Batasan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Ukur
Lingkungan Kerja Fisik (X1)	Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Nitisemito,2015:109)	1. Pewarnaan	1. Pewarnaan mempunyai dampak terhadap psikologi yang positif maupun negatif bagi pegawai dalam hal produktivitas, kelelahan, moral, tingkah laku, dan ketegangan.	Skala Likert
		2. Kebersihan	2. Kebersihan lingkungan kerja selain mempengaruhi kesehatan tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi kejiwaan dan dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja bagi para pegawainya.	
		3. Pertukaran Udara	3. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik pegawainya serta udara bebas dari kuman, debu, dan kotoran.	
		4. Penerangan	4. Penerangan akan mempengaruhi produktivitas pegawai, kelelahan pada mata akan meningkat apabila tingkat cahaya di tempat kerja tidak sesuai yang akan mengakibatkan pegawai mengalami ketegangan pada matanya, sehingga mempengaruhi fisiknya.	
		5. Keamanan	5. Keamanan diartikan sebagai menghilangkan rasa kekhawatiran atau kecemasan para pegawai pada saat bekerja baik itu keamanan fasilitas maupun keamanan dalam keselamatan bekerja.	
		6. Kebisingan (Nitisemito,2015:109)	6. kebisingan yang terus berulang-ulang akan menyebabkan gangguan fisik dan psikologi misalnya kehilangan pendengaran sementara atau permanen, kelelahan fisik dan mental, keresahan, ketegangan yang dapat meningkatkan tekanan darah serta metabolisme tubuh, dan dalam waktu yang lama dapat menyebabkan masalah kesehatan yang serius.	
Kompetensi (X2)	Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan	1. <i>Task Skills</i>	1. Kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja.	Skala Likert

	efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik individu yang memiliki hubungan kasual atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima superior ditempat kerja pada situasi tertentu. (Moeheriono,2012:15)	2. <i>Task Management Skills</i>	2. Keterampilan untuk mengelolah serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan.	
		3. <i>Contingency Management Skills</i>	3. Keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan.	
		4. <i>Transfer Skills</i>	4. Keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.	
		5. <i>Job Role Enviroment Skills</i> (Moeheriono,2012:15)	5. Keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja baru.	
Disiplin Kerja (X3)	Kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2017:193)	1. Kehadiran	1. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.	Skala Likert
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	2. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.	
		3. Ketaatan pada standar kerja	3. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai dengan tugas yang diarahkan kepadanya.	
		4. Tingkat kewaspadaan tinggi	4. Kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.	
		5. Bekerja etis (Hasibuan, 2017:193)	5. Tidak melakukan tindakan yang tidak sopan ke orang lain atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.	
Kinerja Pegawai (Y)	Suatu metode perbandingan sistematis dari pekerjaan-pekerjaan untuk menentukan kedudukan dan <i>ratio</i> dari pekerjaan-pekerjaan itu, dengan demikian memberikan dasar untuk suatu sistem pembayaran yang adil. (Wirawan,2012:19)	1. Kualitas hasil kerja	1. kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.	Skala Likert
		2. Kuantitas hasil kerja	2. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.	
		3. Efisiensi	3. penyelesaian kerja pegawai secara cepat dan tepat.	
		4. Disiplin kerja	4. Kesiediaan pegawai dalam mematuhi peraturan instansi yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk atau pulang kerja dan jumlah kehadiran.	
		5. Kemampuan ketelitian	5. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.	
		6. Kepemimpinan	6. Kemampuan pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.	

		7. Kejujuran	7. Melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.	
		8. Kreativitas (Virawan,2012:19)	8. Kemampuan untuk mengajukan ide-ide atau usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.	

Sumber: Data diolah peneliti: 2019

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang di gunakan adalah teknik pengumpulan data primer dengan menggunakan:

1. Penelitian lapangan yaitu penelitian lanjutan yang di lakukan secara baik mendalam dengan cara mengamati secara langsung pada subjek penelitian. Survey lapangan terdiri dari:
 - a. Observasi (Pengamatan) yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung. Dalam hal ini mengenai evaluasi lingkungan kerja, kompetensi, disiplin kerja serta kinerja pegawai Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan.
 - b. Wawancara (*Interview*) yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait, dalam hal ini adalah Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan.
 - c. Dalam pertanyaan (*Questionnaire*) adalah dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tujukan kepada pegawai Instalasi Bedah Pusat RSUD Pusat Haji Adam Malik Medan, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi nilai yaitu:

Tabel 3.3 Kriteria Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

2. Penelitian kepustakaan merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memeriksa atau melihat secara langsung dokumen, catatan-catatan, dan buku-buku yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Kualitas Data

Salah satu masalah dalam penelitian adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting sebab kesimpulan yang di ambil hanya dapat di percaya bila di dasarkan pada data yang akurat. Untuk itu dalam penelitian ini perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan reliabilitas alat ukur (*instrument*) yang di gunakan.

a. Uji Validitas

Uji validitas di gunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkap sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner itu.

Pengujian validitas di ketahui dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pernyataan di nyatakan valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pernyataan di nyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di gunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner di katakan reliabel jika jawaban

seseorang terhadap kuesioner stabil dari waktu ke waktu. Butir pernyataan yang sudah di katakan valid dalam uji validitas akan di tentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- 1) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ maka data di katakan valid.
- 2) Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka data di katakan tidak valid.

2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus di penuhi model regresi berganda sebelum data tersebut di analisis adalah sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi normal atau mendekati normal. Data distribusi normal dapat di lihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dari pengambilan keputusan. Jika data menyebar disekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas. Begitu pula sebaliknya jika data yang menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi di temukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat di lakukan dengan cara melihat nilai toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan membandingkan sebagai berikut:

- 1) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas.
- 2) *Tolerance* $> 0,1$ maka tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Regresi Linier Berganda

Peneliti menggunakan uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama mempengaruhi variabel terikat. Peneliti menggunakan bantuan program *software* SPSS 19 (*Statistic Product and Service Solution*) *version for windows*. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = kinerja pegawai

X1 = lingkungan kerja

X2 = kompetensi

X3 = disiplin kerja

β_1 = koefisien regresi variabel lingkungan kerja

β_2 = koefisien regresi variabel kompetensi

β_3 = koefisien regresi variabel disiplin kerja

α = konstanta

e = pengganggu (*error*)

4. Uji Hipotesis

a. Uji-t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variable dependen.

Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) $H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

H_0 diterima jika – Sig > pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika – Sig < pada $\alpha = 5\%$

b. Uji-F

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Langkah-langkah pengujian adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$, artinya variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) $H_1 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \neq 0$, artinya variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini di gunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang di pakai. Koefisien determinasi *adjusted R²* yaitu angka yang menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat di pengaruhi oleh variabel bebasnya.

Rumus dari uji koefisien determinasi, yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien harus < 1 , menjelaskan hubungan variabel bebas X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap variabel Y dimana nilai tersebut menjelaskan hubungan tersebut.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat Instansi

RSUP Haji Adam Malik adalah rumah sakit umum milik pemerintah pusat yang secara teknis berada di bawah Direktorat Jenderal Bina Upaya Kesehatan Kementerian Kesehatan RI, berlokasi di Jl. Bunga Lau No.17 Medan Tuntungan. RSUP Haji Adam Malik merupakan pusat rujukan kesehatan regional untuk wilayah Sumatera bagian Utara dan Bagian Tengah yang meliputi Provinsi Nanggroe Aceh Darussalam, Provinsi Sumatera Utara, Provinsi Riau, dan Provinsi Sumatera Barat.

RSUP Haji Adam Malik dibangun secara bertahap dimana pembangunan tahap pertama meliputi gedung poliklinik, gedung CMU (*Central Medical Unit*), rawat inap dengan kapasitas 300 tempat tidur, gedung farmasi, dapur dan cuci, kamar jenazah, *ME utility* dan asrama perawat. Pembangunan gedung berikutnya dilaksanakan berlanjut setiap tahun yaitu:

- 1) Tahun 1992/1993, pembangunan gedung instalasi gawat darurat 1000M².
- 2) Tahun 1993/1994, pembangunan gedung administrasi.
- 3) Tahun 1994/1995, pembangunan gedung rawat inap terpadu -B (150 TT) dan selasar penghubung.

- 4) Tahun 1997/1998, pembangunan lanjutan gedung rawat inap terpadu – B (150 TT lagi) dalam bentuk rangka/konstruksi bangunan saja.
- 5) Tahun 1999/2000, pembangunan gedung administrasi lantai II dan III.
- 6) Tahun 2004, pembangunan lanjutan gedung rawat inap terpadu – B.
- 7) Tahun 2005, pembangunan gedung rawat inap terpadu – B untuk pelayanan jantung, anak dan VIP, sehingga jumlah tempat tidur berjumlah 450 unit.
- 8) Tahun 2006 s/d 2009, jumlah tempat tidur bertambah sesuai dengan kebutuhan pasien rawat inap menjadi 600 TT.
- 9) Tahun 2010 bulan Maret jumlah tempat tidur bertambah menjadi 650 TT sesuai dengan SK Dirut No. YM.00.03/IV.2.1/3258a/2010 dan pembangunan gedung gawat darurat dengan luas area 4000 m² telah selesai dilaksanakan.
- 10) Tahun 2011, pembangunan gedung Cardiac Center dengan luas area 7000m²/7 lantai termasuk basement telah selesai dilaksanakan dan dimulainya pembangunan gedung rawat inap seluas 20.000 m².
- 11) Tahun 2012, gedung rawat inap.
- 12) Tahun 2013, diharapkan pembangunan gedung rawat inap yang baru dilanjutkan.
- 13) Tahun 2014, juga direncanakan dimulainya Operasional gedung Cardiac Center 7 lantai, termasuk lantai basement dan direncanakan operasional gedung gawat unit darurat 4 lantai akan dilaksanakan penggunaannya.

Sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI No. 335/Menkes/SK/VII/1990 tanggal 11 Juli 1990: RSUP Haji Adam Malik ditetapkan sebagai rumah sakit kelas A berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan RI No.502/Menkes/SK/IX/1991 tanggal 6 September 1991.

b. Visi dan Misi Instansi

1) Visi RSUP H. Adam Malik Medan

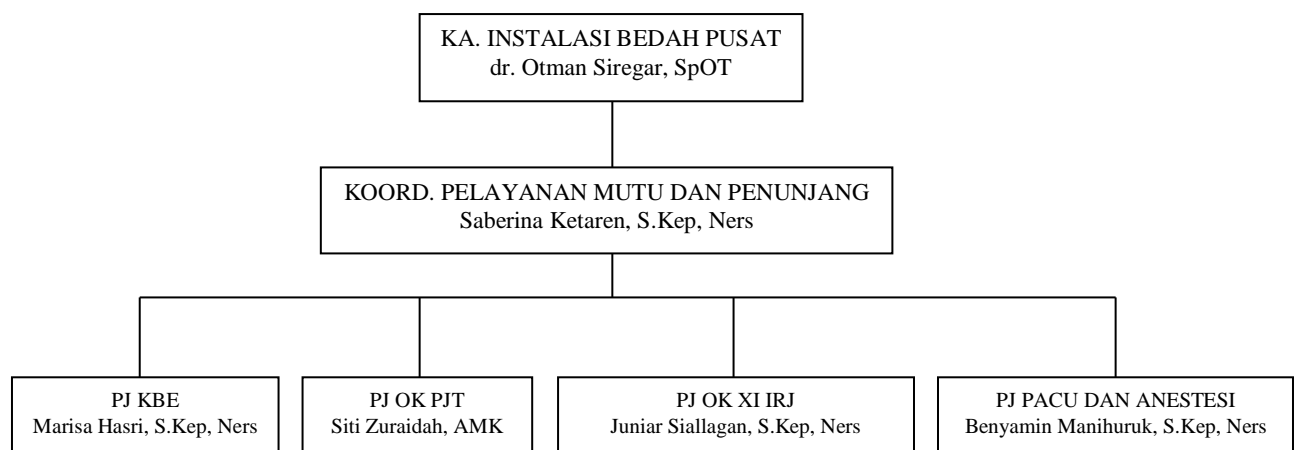
Menjadi Rumah Sakit Pendidikan dan Pusat Rujukan Nasional yang Terbaik dan Bermutu di Indonesia Pada Tahun 2019.

2) Misi RSUP H. Adam Malik Medan

- a) Melaksanakan pelayanan, pendidikan, penelitian dan pelatihan di bidang kesehatan yang paripurna bermutu dan terjangkau.
- b) Melaksanakan pengembangan kompetensi SDM secara berkesinambungan.
- c) Mengampu rumah sakit jejaring dan rumah sakit di wilayah Sumatera.

c. Struktur Organisasi Instansi

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan



Sumber: Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan (2019)

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 59 pegawai yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	22	37,3	37,3	37,3
Valid Perempuan	37	62,7	62,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.1 dapat dijelaskan bahwa mayoritas pegawai Instalasi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan adalah laki-laki mencapai 22 orang atau 37,3% dan sisanya adalah perempuan mencapai 37 orang atau 62,7%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21-30	27	45,8	45,8	45,8
31-40	13	22,0	22,0	67,8
Valid 41-50	13	22,0	22,0	89,8
>51	6	10,2	10,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa responden usia 21-30 tahun mencapai 27 orang atau 45,8%, responden usia 31-40 tahun mencapai 13 orang atau 22,0%, responden usia 41-50 tahun mencapai 13 orang atau 22,0%, dan responden usia >51 tahun mencapai 6 orang atau 10,2%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	19	32,2	32,2	32,2
D4	17	28,8	28,8	61,0
S1	23	39,0	39,0	100,0
Total	59	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.3 dapat dijelaskan bahwa untuk karyawan yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 19 orang atau 32,2%, untuk karyawan yang berpendidikan terakhir D4 sebanyak 17 orang atau 28,8%, dan untuk karyawan yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 23 orang atau 39,0%.

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 59 orang.

Tabel 4.4 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No.	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Buruk
2	2 – 2,9	Buruk
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

Sumber : Sugiyono (2015)

Adapun jawaban-jawaban dari responden yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

a. Jawaban Responden Variabel X₁ Sebagai Lingkungan Kerja Fisik

Variabel lingkungan kerja fisik (X₁) dibentuk oleh 6 (enam) indikator yang terdiri dari: pewarnaan (X₁₋₁), kebersihan (X₁₋₂), pertukaran udara (X₁₋₃), penerangan (X₁₋₄), keamanan (X₁₋₅), dan kebisingan (X₁₋₆). Berikut tanggapan

responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel lingkungan kerja fisik (X_1) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pemberian warna pada ruang kerja membuat pegawai merasa sangat nyaman dalam bekerja		Warna cat pada ruang kerja mampu memberikan energi positif untuk semangat bekerja		Karyawan bekerja dengan teliti dan tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7	1	1,7
Tidak Setuju	3	5,1	3	5,1	7	11,9
Kurang Setuju	9	15,3	12	20,3	8	13,6
Setuju	24	40,7	29	49,2	27	45,8
Sangat Setuju	22	37,3	14	23,7	16	27,1
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	4,07		3,88		3,85	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 indikator (X_{1-1}) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pemberian warna pada ruang kerja membuat pegawai merasa sangat nyaman dalam bekerja, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 2) Untuk item Warna cat pada ruang kerja mampu memberikan energi positif untuk semangat bekerja, sebanyak 29 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Karyawan bekerja dengan teliti dan tepat, sebanyak 27 responden (45,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,85.

Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.6
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Kebersihan ditempat kerja sudah bersih dan tidak berdebu		Ruang kerja pegawai selalu dibersihkan dengan baik oleh pekerja lainnya		Pegawai selalu menjaga kebersihan peralatan kerja yang digunakan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	2	3,4	1	1,7
Tidak Setuju	3	5,1	2	3,4	3	5,1
Kurang Setuju	8	13,6	12	20,3	9	15,3
Setuju	22	37,3	25	42,4	24	40,7
Sangat Setuju	26	44,1	18	30,5	22	37,3
Total	59	100	59	100	59	100
<i>Mean</i>	4,12		3,93		4,07	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 indikator (X₁₋₂) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Kebersihan ditempat kerja sudah bersih dan tidak berdebu, sebanyak 26 responden (44,1%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,12. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 2) Untuk item Ruang kerja pegawai selalu dibersihkan dengan baik oleh pekerja lainnya, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai selalu menjaga kebersihan peralatan kerja yang digunakan, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan

kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

Tabel 4.7
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X_{1-3})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Sirkulasi keluar masuknya udara ditempat kerja sudah sangat lancar		Pegawai tidak mencium aroma bau tidak sedap ditempat kerja		Pegawai sudah merasakan kesejukan udara dalam ruang kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	0	0	2	3,4
Tidak Setuju	4	6,8	3	5,1	4	6,8
Kurang Setuju	7	11,9	7	11,9	9	15,3
Setuju	29	49,2	29	49,2	28	47,5
Sangat Setuju	18	30,5	20	33,9	16	27,1
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,63		3,68		3,64	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 indikator (X_{1-3}) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Sirkulasi keluar masuknya udara ditempat kerja sudah sangat lancar, sebanyak 29 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Pegawai tidak mencium aroma bau tidak sedap ditempat kerja, sebanyak 29 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai sudah merasakan kesejukan udara dalam ruang kerja, sebanyak 28 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,64. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.8
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Penerangan lampu listrik ditempat kerja sudah memadai sehingga pegawai dapat melihat dengan jelas		Cahaya sinar matahari disekitar tempat kerja sudah memenuhi syarat kebutuhan pencahayaan ruang kerja		Setiap sudut ruangan difasilitasi lampu dengan perangan yang baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,4	0	0	2	3,4
Tidak Setuju	4	6,8	6	10,2	6	10,2
Kurang Setuju	9	15,3	10	22,0	11	18,6
Setuju	23	39,0	30	50,8	28	50,8
Sangat Setuju	21	35,6	13	16,9	12	16,9
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,97		3,75		3,68	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 indikator (X₁₋₄) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Penerangan lampu listrik ditempat kerja sudah memadai sehingga pegawai dapat melihat dengan jelas, sebanyak 23 responden (39,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Cahaya sinar matahari disekitar tempat kerja sudah memenuhi syarat kebutuhan pencahayaan ruang kerja, sebanyak 30 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Setiap sudut ruangan difasilitasi lampu dengan perangan yang baik, sebanyak 28 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan

kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.9
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₁₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai sudah merasa aman di sekitar lingkungan tempat bekerja		Pihak instansi harus menambah petugas keamanan di tempat kerja		Dengan tersedianya fasilitas CCTV membantu mengurangi rasa kekhawatiran pegawai terhadap keamanan disekitar lingkungan kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	2	3,4	0	0
Tidak Setuju	8	13,6	4	6,8	2	3,4
Kurang Setuju	3	5,1	11	18,6	14	23,7
Setuju	25	42,4	22	37,3	25	42,4
Sangat Setuju	23	39,0	20	33,9	18	30,5
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	4,07		3,92		4,00	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 indikator (X₁₋₅) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai sudah merasa aman di sekitar lingkungan tempat bekerja, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 2) Untuk item Pihak instansi harus menambah petugas keamanan di tempat kerja, sebanyak 22 responden (37,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

- 3) Untuk item Dengan tersedianya fasilitas CCTV membantu mengurangi rasa kekhawatiran pegawai terhadap keamanan disekitar lingkungan kerja, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

Tabel 4.10
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₁₋₆)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai merasa tidak ada suara bising yang dapat mengganggu pendengaran ditempat kerja		Pihak instansi telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja		Fasilitas pengedap suara sudah memadai untuk mengatasi kebisingan ditempat kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	1	1,7
Tidak Setuju	5	8,5	5	8,5	3	5,1
Kurang Setuju	8	13,6	8	13,6	9	15,3
Setuju	32	54,2	32	54,2	24	40,7
Sangat Setuju	14	23,7	14	23,7	22	37,3
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,73		3,73		4,07	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 indikator (X₁₋₆) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai merasa tidak ada suara bising yang dapat mengganggu pendengaran ditempat kerja, sebanyak 32 responden (54,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Pihak instansi telah mengatasi suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi bekerja, sebanyak 32 responden (54,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini

menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

- 3) Untuk item Fasilitas pengedap suara sudah memadai untuk mengatasi kebisingan ditempat kerja, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja fisik Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

b. Jawaban Responden Variabel X₂ Sebagai Kompetensi

Variabel kompetensi (X₂) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari: *task skills* (X₂₋₁), *task management skills* (X₂₋₂), *contingency management skills* (X₂₋₃), *transfer skills* (X₂₋₄), dan *job role enviroment skills* (X₂₋₅). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel kompetensi (X₂) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₂₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar yang ditetapkan		Pegawai mampu mengelola tugas yang diberikan dengan baik dan tepat		Pegawai dapat menyelesaikan tugas diluar dari kemampuan dasar yang dimiliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,4	2	3,4	2	3,4
Tidak Setuju	2	3,4	4	6,8	6	10,2
Kurang Setuju	12	20,3	9	15,3	9	15,3
Setuju	25	42,4	23	39,0	31	52,5
Sangat Setuju	18	30,5	21	35,6	11	18,6
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,93		3,97		3,69	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 indikator (X₂₋₁) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai memiliki keterampilan dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar yang ditetapkan, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Pegawai mampu mengelola tugas yang diberikan dengan baik dan tepat, sebanyak 23 responden (39,0%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,97. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai dapat menyelesaikan tugas diluar dari kemampuan dasar yang dimiliki, sebanyak 31 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,69. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.12
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₂₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat memahami materi tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan		Pegawai dapat menyesuaikan keahlian yang dimiliki dengan tugas atau jabatan yang diberikan		Pegawai mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan meskipun berbeda dengan keahlian yang dimiliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	2	3,4	1	1,7
Tidak Setuju	8	13,6	2	3,4	7	11,9
Kurang Setuju	3	5,1	14	23,7	4	6,8
Setuju	25	42,4	25	42,4	23	39,0
Sangat Setuju	23	39,0	16	27,1	24	40,7
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	4,07		3,86		4,05	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 indikator (X₂₋₂) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai dapat memahami materi tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai dapat menyesuaikan keahlian yang dimiliki dengan tugas atau jabatan yang diberikan, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,86. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai mampu mengerjakan tugas yang diberikan atasan meskipun berbeda dengan keahlian yang dimiliki, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

Tabel 4.13
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₂₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai berani mengambil suatu tindakan jika terdapat masalah dalam pekerjaan		Pegawai mampu memutuskan pekerjaan mana yang harus diutamakan agar dapat terselesaikan seluruhnya		Pegawai akan berinisiatif mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	6,8	5	8,5	2	3,4
Kurang Setuju	8	13,6	8	13,6	12	20,3
Setuju	30	50,8	32	54,2	27	45,8
Sangat Setuju	17	28,8	14	23,7	18	30,5
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,71		3,73		4,03	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.13 indikator (X_{2-3}) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai berani mengambil suatu tindakan jika terdapat masalah dalam pekerjaan, sebanyak 30 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Pegawai mampu memutuskan pekerjaan mana yang harus diutamakan agar dapat terselesaikan seluruhnya, sebanyak 32 responden (54,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai akan berinisiatif mencari solusi untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, sebanyak 27 responden (45,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

Tabel 4.14
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X_{2-4})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat menjalin komunikasi dengan baik sesama rekan kerja		Pegawai mampu melaksanakan instruksi dari atasan baru dengan baik		Pegawai bersedia mengerjakan tugas bersama tim, meskipun tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	6	10,2	6	10,2	2	3,4
Kurang Setuju	9	15,3	10	16,9	6	10,2
Setuju	33	55,9	30	50,8	32	54,2
Sangat Setuju	11	18,6	13	22,0	19	32,2
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,76		3,75		4,15	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.14 indikator (X_{2-4}) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai dapat menjalin komunikasi dengan baik sesama rekan kerja, sebanyak 33 responden (55,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Pegawai mampu melaksanakan instruksi dari atasan baru dengan baik, sebanyak 30 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,75. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup
- 3) Untuk item Pegawai bersedia mengerjakan tugas bersama tim, meskipun tidak sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki, sebanyak 32 responden (54,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

Tabel 4.15
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X_{2-5})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai dapat memberikan ide-ide baru dalam hal memajukan instansi		Pegawai mudah beradaptasi dengan orang baru		Pegawai bersedia menjadi pemimpin dalam tim jika dibutuhkan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	1	1,7	1	1,7
Tidak Setuju	1	1,7	4	6,8	7	11,9
Kurang Setuju	13	22,0	14	23,7	8	13,6
Setuju	31	52,5	28	47,5	27	45,8
Sangat Setuju	13	22,0	12	20,3	16	27,1
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,92		3,78		3,85	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 indikator (X_{2-5}) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai dapat memberikan ide-ide baru dalam hal memajukan instansi, sebanyak 31 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Pegawai mudah beradaptasi dengan orang baru, sebanyak 28 responden (47,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,78. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai bersedia menjadi pemimpin dalam tim jika dibutuhkan, sebanyak 27 responden (45,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,85. Jawaban ini menggambarkan bahwa kompetensi Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

c. Jawaban Responden Variabel X_3 Sebagai Disiplin Kerja

Variabel kompetensi (X_3) dibentuk oleh 5 (lima) indikator yang terdiri dari: kehadiran (X_{3-1}), ketaatan pada peraturan kerja (X_{3-2}), ketaatan pada standar kerja (X_{3-3}), tingkat kewaspadaan tinggi (X_{3-4}), dan bekerja etis (X_{3-5}). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel disiplin kerja (X_3) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₃₋₁)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WIB		Pegawai beristirahat bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 12.30 WIB		Pegawai pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00 WIB	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	2	3,4	0	0
Tidak Setuju	8	13,6	2	3,4	4	6,8
Kurang Setuju	3	5,1	14	23,7	12	20,3
Setuju	25	42,4	24	40,7	29	49,2
Sangat Setuju	23	39,0	17	28,8	14	23,7
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	4,07		3,88		3,90	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 indikator (X₃₋₁) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WIB, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai beristirahat bekerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 12.30 WIB, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00 WIB, sebanyak 29 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,90. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.17
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₃₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu berpakaian rapi sesuai dengan seragam yang telah ditentukan		Waktu kerja yang ditetapkan digunakan untuk bekerja dengan baik		Tidak melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,4	2	3,4	0	0
Tidak Setuju	4	6,8	2	3,4	7	11,9
Kurang Setuju	9	15,3	12	20,3	5	8,5
Setuju	22	37,3	25	42,4	27	45,8
Sangat Setuju	22	37,3	18	30,5	20	33,9
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,98		3,93		4,02	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.17 indikator (X₃₋₂) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai selalu berpakaian rapi sesuai dengan seragam yang telah ditentukan, sebanyak 22 responden (37,3%) menyatakan setuju dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 3,98. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Waktu kerja yang ditetapkan digunakan untuk bekerja dengan baik, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,93. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Tidak melakukan aktivitas lain yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, sebanyak 27 responden (45,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,02. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

Tabel 4.18
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₃₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu menjalankan perintah dari pimpinan dengan cepat dan baik		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan instansi		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,4	2	3,4	0	0
Tidak Setuju	5	8,5	2	3,4	6	10,2
Kurang Setuju	13	22,0	14	23,7	11	18,6
Setuju	29	49,2	24	40,7	33	55,9
Sangat Setuju	10	16,9	17	28,8	9	15,3
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,68		3,88		3,76	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.18 indikator (X₃₋₃) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai selalu menjalankan perintah dari pimpinan dengan cepat dan baik, sebanyak 29 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan instansi, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, sebanyak 33 responden (55,9%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,76. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.19
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₃₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor		Pegawai penuh perhitungan dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan		Pegawai tidak menggunakan fasilitas kantor diluar jam kerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	2	3,4
Tidak Setuju	0	0	8	13,6	2	3,4
Kurang Setuju	17	28,8	3	5,1	14	23,7
Setuju	30	50,8	25	42,4	24	40,7
Sangat Setuju	12	20,3	23	39,0	17	28,8
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,92		4,07		3,88	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.19 indikator (X₃₋₄) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai selalu berhati-hati dalam menggunakan fasilitas kantor, sebanyak 30 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,92. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Pegawai penuh perhitungan dan teliti dalam menyelesaikan pekerjaan, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 3) Untuk item Pegawai tidak menggunakan fasilitas kantor diluar jam kerja, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.20
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (X₃₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bertingkah laku sopan kepada pimpinan maupun sesama pegawai lainnya		Pegawai menjalin hubungan baik sesama rekan lainnya		Pegawai tidak berperilaku buruk selama bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	1	1,7
Tidak Setuju	7	11,9	5	8,5	3	5,1
Kurang Setuju	4	6,8	14	23,7	12	20,3
Setuju	25	42,4	32	54,2	29	49,2
Sangat Setuju	23	39,0	8	13,6	14	23,7
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	4,08		3,73		3,88	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.20 indikator (X₃₋₅) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai bertingkah laku sopan kepada pimpinan maupun sesama pegawai lainnya, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,08. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai menjalin hubungan baik sesama rekan lainnya, sebanyak 32 responden (54,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai tidak berperilaku buruk selama bekerja, sebanyak 29 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa disiplin kerja Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

d. Jawaban Responden Variabel Y Sebagai Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai (Y) dibentuk oleh 8 (delapan) indikator yang terdiri dari: Kualitas hasil kerja (Y_{1-1}), Kuantitas hasil kerja (Y_{1-2}), Efisiensi (Y_{1-3}), Disiplin kerja (Y_{1-4}), Kemampuan ketelitian (Y_{1-5}), Kepemimpinan (Y_{1-6}), Kejujuran (Y_{1-7}), dan Kreativitas (Y_{1-8}). Berikut tanggapan responden untuk masing-masing pernyataan dari variabel kinerja pegawai (Y) secara lengkap dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.21
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y_{1-1})

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu sanggup melakukan tugas yang diberikan atasan dengan baik		Pegawai selalu bekerja sesuai dengan standard operasional perusahaan		Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	2	3,4	2	3,4
Tidak Setuju	8	13,6	2	3,4	6	10,2
Kurang Setuju	3	5,1	14	23,7	11	18,6
Setuju	25	42,4	24	40,7	30	50,8
Sangat Setuju	23	39,0	17	28,8	10	16,9
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	4,07		3,88		3,68	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.21 indikator (Y_{1-1}) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai selalu sanggup melakukan tugas yang diberikan atasan dengan baik, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai selalu bekerja sesuai dengan standard operasional perusahaan, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan setuju,

dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

- 3) Untuk item Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sebanyak 30 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.22
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₁₋₂)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan		Target yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan Pegawai		Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,4	0	0	2	3,4
Tidak Setuju	2	3,4	2	3,4	5	8,5
Kurang Setuju	15	25,4	6	10,2	13	22,0
Setuju	35	59,3	32	54,2	29	49,2
Sangat Setuju	5	8,5	19	32,2	10	16,9
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,66		4,15		3,68	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.22 indikator (Y₁₋₂) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai selalu mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan, sebanyak 35 responden (59,3%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,66. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 2) Untuk item Target yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan Pegawai, sebanyak 32 responden (54,2%) menyatakan

setuju, dengan nilai rata-rata 4,15. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

- 3) Untuk item Pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan, sebanyak 29 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.23
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₁₋₃)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu menyelesaikan tugas sebelum waktu jatuh tempo		Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan baru dengan baik		Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	0	0	0	0
Tidak Setuju	4	6,8	2	3,4	4	6,8
Kurang Setuju	18	30,5	14	23,7	10	16,9
Setuju	29	49,2	25	42,4	30	50,8
Sangat Setuju	7	11,9	18	30,5	15	25,4
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,63		4,00		3,95	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.23 indikator (Y₁₋₃) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai mampu menyelesaikan tugas sebelum waktu jatuh tempo, sebanyak 29 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,63. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup
- 2) Untuk item Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan baru dengan baik, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-

rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

- 3) Untuk item Pegawai selalu mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat, sebanyak 30 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,95. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.24
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₁₋₄)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WIB		Pegawai jam istirahat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 12.30 WIB		Pegawai pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00 WIB	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	2	3,4	0	0	2	3,4
Tidak Setuju	4	6,8	5	8,5	4	6,8
Kurang Setuju	9	15,3	16	27,1	14	23,7
Setuju	21	35,6	29	49,2	21	35,6
Sangat Setuju	23	39,0	9	15,3	18	30,5
Total	59	100	59	100	59	100
<i>Mean</i>	4,00		3,71		3,83	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.24 indikator (Y₁₋₄) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai hadir ke tempat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 07.30 WIB, sebanyak 23 responden (39,0%) menyatakan sangat setuju, dengan nilai rata-rata 4,00. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai jam istirahat kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 12.30 WIB, sebanyak 29 responden (49,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini

menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP

H. Adam Malik Medan cukup baik.

- 3) Untuk item Pegawai pulang kerja sesuai waktu yang telah ditetapkan yaitu pukul 16.00 WIB, sebanyak 21 responden (35,6%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,83. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.25
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₁₋₅)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Ketelitian adalah hal yang penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan		Pegawai selalu mengecek ulang hasil kerja yang diselesaikan sebelum diberikan ke atasan		Pegawai selalu teliti dan berhati-hati dalam memasukkan data ke dokumen instansi	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	2	3,4	0	0
Tidak Setuju	8	13,6	2	3,4	3	5,1
Kurang Setuju	3	5,1	14	23,7	8	13,6
Setuju	25	42,4	24	40,7	32	54,2
Sangat Setuju	23	39,0	17	28,8	16	27,1
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	4,07		3,88		4,03	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.25 indikator (Y₁₋₅) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Ketelitian adalah hal yang penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, sebanyak 25 responden (42,4%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07 Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 2) Untuk item Pegawai selalu mengecek ulang hasil kerja yang diselesaikan sebelum diberikan ke atasan, sebanyak 24 responden

(40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,88. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

- 3) Untuk item Pegawai selalu teliti dan berhati-hati dalam memasukkan data ke dokumen instansi, sebanyak 32 responden (54,2%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,03. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

Tabel 4.26
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₁₋₆)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai mampu menjadi <i>leader</i> atau pemimpin jika diminta oleh atasan		Pegawai mampu memberikan solusi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya		Mampu memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	2	3,4	1	1,7
Tidak Setuju	3	5,1	6	10,2	3	5,1
Kurang Setuju	9	15,3	11	18,6	9	15,3
Setuju	24	40,7	30	50,8	24	40,7
Sangat Setuju	22	37,3	10	16,9	22	37,3
Total	59	100	59	100	59	100
<i>Mean</i>	4,07		3,68		4,07	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.26 indikator (Y₁₋₆) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai mampu menjadi *leader* atau pemimpin jika diminta oleh atasan, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07 Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

- 2) Untuk item Pegawai mampu memberikan solusi dalam bekerja sama dengan pegawai lainnya, sebanyak 30 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,68. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Mampu memberikan motivasi kepada pegawai lainnya agar bersungguh-sungguh dalam bekerja, sebanyak 24 responden (40,7%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

Tabel 4.27
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₁₋₇)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan tanpa rekayasa data		Pegawai selalu jujur dalam menggunakan fasilitas kantor yang diberikan		Pegawai selalu jujur dalam menjalankan jam kerja, tidak bolos bekerja	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	1	1,7	0	0	0	0
Tidak Setuju	7	11,9	2	3,4	4	6,8
Kurang Setuju	8	13,6	10	16,9	18	30,5
Setuju	27	45,8	30	50,8	27	45,8
Sangat Setuju	16	27,1	17	28,8	10	16,9
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	3,85		4,05		3,73	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.27 indikator (Y₁₋₇) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai selalu jujur dalam mengerjakan pekerjaan tanpa rekayasa data, sebanyak 27 responden (45,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,85 Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja

pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

- 2) Untuk item Pegawai selalu jujur dalam menggunakan fasilitas kantor yang diberikan, sebanyak 30 responden (50,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,05. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.
- 3) Untuk item Pegawai selalu jujur dalam menjalankan jam kerja, tidak bolos bekerja, sebanyak 27 responden (45,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

Tabel 4.28
Penilaian Responden Terhadap Indikator Variabel (Y₁₋₈)

Jawaban Responden	Item Pertanyaan					
	Pegawai bisa menciptakan usulan terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan yang rumit		Pegawai mampu memperbaiki hasil kerja dengan ide sendiri		Pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja tanpa harus disuruh oleh pihak instansi terlebih dahulu	
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%
Sangat Tidak Setuju	0	0	0	0	0	0
Tidak Setuju	8	13,6	6	10,2	7	11,9
Kurang Setuju	3	5,1	15	25,4	12	20,3
Setuju	25	42,4	27	45,8	31	52,5
Sangat Setuju	23	39,0	11	18,6	9	15,3
Total	59	100	59	100	59	100
Mean	4,07		3,73		3,71	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan tabel 4.28 indikator (Y₁₋₈) direpresentasikan oleh 3 item pernyataan sebagai berikut:

- 1) Untuk item Pegawai bisa menciptakan usulan terbaik untuk menyelesaikan pekerjaan yang rumit, sebanyak 25 responden (42,5%)

menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 4,07 Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan sudah baik.

- 2) Untuk item Pegawai mampu memperbaiki hasil kerja dengan ide sendiri, sebanyak 27 responden (45,8%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,73. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.
- 3) Untuk item Pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja tanpa harus disuruh oleh pihak instansi terlebih dahulu, sebanyak 31 responden (52,5%) menyatakan setuju, dengan nilai rata-rata 3,71. Jawaban ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan cukup baik.

4. Pengujian Validitas Dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid.

Tabel 4.29
Uji Validitas Lingkungan Kerja Fisik (X1)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LingkKerja1	65,69	48,871	,625	,596	,743
LingkKerja2	65,88	53,037	,492	,461	,766
LingkKerja3	65,92	51,872	,550	,441	,764
LingkKerja4	65,64	57,819	,455	,603	,795
LingkKerja5	65,83	52,660	,409	,584	,767

LingkKerja6	65,69	48,871	,625	,576	,743
LingkKerja7	66,14	55,361	,553	,461	,777
LingkKerja8	66,08	53,941	,417	,598	,766
LingkKerja9	66,12	53,727	,646	,636	,772
LingkKerja10	65,80	52,475	,492	,465	,769
LingkKerja11	66,02	55,155	,465	,636	,776
LingkKerja12	66,08	50,734	,446	,596	,756
LingkKerja13	65,69	54,181	,693	,461	,776
LingkKerja14	65,85	49,787	,478	,598	,753
LingkKerja15	65,76	56,219	,589	,628	,781
LingkKerja16	66,03	50,102	,636	,395	,745
LingkKerja17	66,03	50,102	,636	,510	,745
LingkKerja18	65,69	48,871	,625	,602	,743

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel 4.29 di atas hasil *output* SPSS versi 21.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 18 (delapan belas) butir pertanyaan pada variabel lingkungan kerja fisik (X_1) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.30
Uji Validitas Kompetensi (X2)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompetensi1	54,30	26,866	,477	,521	,903
Kompetensi2	54,14	25,209	,729	,398	,886
Kompetensi3	54,38	29,697	,695	,797	,888
Kompetensi4	54,24	25,209	,816	,675	,883
Kompetensi5	54,18	29,697	,444	,565	,732
Kompetensi6	54,25	28,823	,561	,812	,710
Kompetensi7	54,22	25,250	,682	,403	,754
Kompetensi8	54,37	26,245	,505	,612	,720
Kompetensi9	54,26	24,873	,462	,493	,721
Kompetensi10	54,32	27,241	,604	,738	,702
Kompetensi11	54,16	25,331	,444	,565	,732
Kompetensi12	54,28	27,892	,561	,812	,710
Kompetensi13	54,44	26,711	,478	,598	,753
Kompetensi14	54,41	25,728	,589	,628	,781
Kompetensi15	54,39	24,471	,693	,461	,776

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel 4.30 di atas hasil *output* SPSS versi 21.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel kompetensi (X_2) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.31
Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DisiplinKerja1	54,59	26,866	,496	,550	,590
DisiplinKerja2	54,78	25,209	,584	,455	,557
DisiplinKerja3	54,76	29,115	,433	,465	,618
DisiplinKerja4	54,68	30,705	,511	,446	,656
DisiplinKerja5	54,73	30,753	,522	,693	,651
DisiplinKerja6	54,64	31,475	,441	,478	,659
DisiplinKerja7	54,98	28,879	,603	,446	,623
DisiplinKerja8	54,78	25,209	,584	,693	,557
DisiplinKerja9	54,90	29,645	,576	,478	,625
DisiplinKerja10	54,75	30,055	,682	,589	,624
DisiplinKerja11	54,59	26,866	,396	,553	,590
DisiplinKerja12	54,78	25,209	,584	,417	,557
DisiplinKerja13	54,58	29,697	,424	,646	,635
DisiplinKerja14	54,93	28,823	,487	,392	,611
DisiplinKerja15	54,78	30,002	,518	,409	,634

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel 4.31 di atas hasil *output* SPSS versi 21.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 15 (lima belas) butir pertanyaan pada variabel disiplin kerja (X_3) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.32
Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
KinerjaPegawai1	89,10	98,334	,423	,490	,839
KinerjaPegawai2	89,29	94,691	,628	,511	,831
KinerjaPegawai3	89,49	95,082	,602	,641	,832
KinerjaPegawai4	89,51	98,496	,522	,455	,836
KinerjaPegawai5	89,02	104,189	,596	,490	,847
KinerjaPegawai6	89,49	101,634	,461	,558	,846
KinerjaPegawai7	89,54	101,873	,598	,577	,844
KinerjaPegawai8	89,17	106,385	,636	,612	,852
KinerjaPegawai9	89,22	105,864	,465	,624	,851
KinerjaPegawai10	89,17	99,419	,536	,590	,843
KinerjaPegawai11	89,46	98,011	,546	,414	,836
KinerjaPegawai12	89,34	97,159	,454	,519	,838
KinerjaPegawai13	89,10	98,334	,423	,471	,839
KinerjaPegawai14	89,29	94,691	,628	,496	,831
KinerjaPegawai15	89,14	101,602	,495	,551	,842
KinerjaPegawai16	89,10	97,300	,510	,571	,836
KinerjaPegawai17	89,49	95,082	,602	,584	,832
KinerjaPegawai18	89,10	97,300	,510	,424	,836
KinerjaPegawai19	89,32	99,912	,433	,487	,843
KinerjaPegawai20	89,12	101,934	,630	,518	,843
KinerjaPegawai21	89,44	98,044	,548	,490	,836
KinerjaPegawai22	89,10	98,334	,423	,558	,839
KinerjaPegawai23	89,44	103,389	,595	,471	,847
KinerjaPegawai24	89,46	102,597	,446	,496	,846

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari tabel 4.32 di atas hasil *output* SPSS versi 21.0 diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 24 (dua puluh empat) butir pertanyaan pada variabel kinerja pegawai (Y) dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel

atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* $> 0,60$ dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah $0,60$.

Reliabilitas dari pertanyaan angket yang telah diajukan penulis kepada responden dalam penelitian ini akan terlihat pada tabel *Reliability Statistics* yang disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.33
Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja Fisik (X_1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,774	,779	18

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.33 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,774 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 18 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja fisik adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.34
Uji Reliabilitas Kompetensi (X_2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,738	,732	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.34 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,738 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir

pernyataan pada variabel kompetensi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.35
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X₃)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,631	,629	15

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.35 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,631 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 15 butir pernyataan pada variabel disiplin kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.36
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,846	,843	24

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Dari Tabel 4.36 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,846 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 24 butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai adalah reliabel atau dikatakan handal.

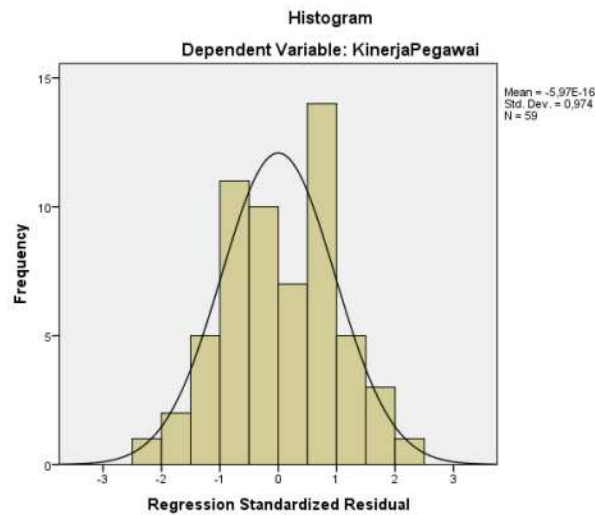
5 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi data normal atau mendekati normal.

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian ini dideteksi melalui uji grafik dan kurva yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS 21. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.2 dan 4.3 berikut:

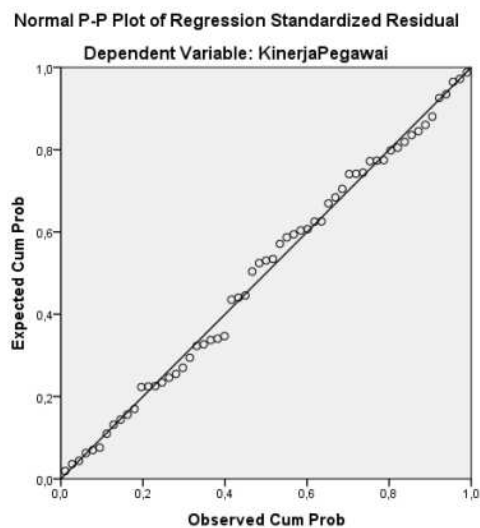
Gambar 4.2 Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.2, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sebanyak 59 responden menunjukkan normal karena garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal.

Gambar 4.3 Kurva PP-Plots



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.3, dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan sebanyak 59 responden menunjukkan normal. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Analisis dari grafik terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data adalah normal.

Untuk lebih memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal tersebut berdistribusi normal atau tidak, maka dilakukan uji Kolmogorov Smirnov (1 Sample KS) yakni dengan melihat data residualnya apakah distribusi normal atau tidak. Jika nilai Asym.sig (2-tailed) > taraf nyata ($\alpha = 0.05$) maka data residual berdistribusi normal.

Tabel 4.38
Uji Normalitas *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,84940440
Most Extreme Differences	Absolute	,064
	Positive	,064
	Negative	-,051
Kolmogorov-Smirnov Z		,790
Asymp. Sig. (2-tailed)		,570

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, dapat dilihat bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikansi *kolmogrov Smirnov* sebesar 0,790 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikasinya lebih besar dari 0,05 ($p = 0,200 > 0,05$).

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Hasil pengujian multikolinearitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.39 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,983	11,239		1,155	,253		
LingkKerja	,741	,150	,544	4,940	,000	,477	2,096
Kompetensi	,322	,180	,161	2,791	,007	,711	1,407
DisiplinKerja	,806	,176	,439	4,579	,000	,628	1,592

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0, (2019)

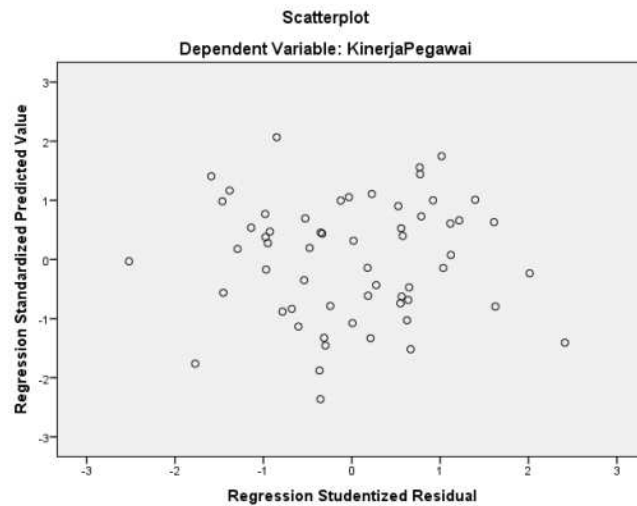
Berdasarkan tabel 4.39 di atas terlihat bahwa variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja memiliki nilai angka *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar kurang dari 5, sedangkan nilai angka *Tolerance* sebesar mendekati 1 ($>0,1$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* dari pengamatan lain. Jika *varians residual* dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.4 berikut:

Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Gambar 4.4, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (*random*) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai. Gejala heteroskedastisitas dapat dilihat dengan cara yaitu, jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya.

6. Pengujian Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil regresi linier berganda, maka diperoleh hasil yang terlihat pada Tabel 4.37 berikut:

Tabel 4.37 Persamaan Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,983	11,239		1,155	,253		
LingkKerja	,741	,150	,544	4,940	,000	,477	2,096
Kompetensi	,322	,180	,161	2,791	,007	,711	1,407
DisiplinKerja	,806	,176	,439	4,579	,000	,628	1,592

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan pada Tabel 4.37 di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian adalah:

$$Y = 12,983 + 0,741X_1 + 0,322X_2 + 0,806X_3$$

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 12,983.
- Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja fisik sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,741.
- Jika terjadi peningkatan kompetensi sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,322.
- Jika terjadi peningkatan disiplin kerja sebesar 1, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,806.

7. Uji Hipotesis

a. Uji-t (Secara Parsial)

Uji-t ini bertujuan untuk melihat pengaruh lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja secara individu terhadap kinerja pegawai, dapat dilakukan dengan menggunakan uji korelasi sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS 21, maka diperoleh hasil seperti yang terlihat pada Tabel 4.40 berikut:

**Tabel 4.40 Uji-t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12,983	11,239		1,155	,253		
LingkKerja	,741	,150	,544	4,940	,000	,477	2,096
Kompetensi	,322	,180	,161	2,791	,007	,711	1,407
DisiplinKerja	,806	,176	,439	4,579	,000	,628	1,592

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

1) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H₀ ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$.

Ha ditolak dan H₀ diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$.

t_{hitung} sebesar 4,940 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} sebesar 4,940 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar $0,000 > 0,05$, maka Ha diterima dan H₀ ditolak, yang menyatakan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

Ha diterima dan H₀ ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$.

Ha ditolak dan H₀ diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$.

t_{hitung} sebesar 2,791 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,007, sehingga t_{hitung} sebesar 2,791 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar $0,007 > 0,05$, maka Ha diterima dan H₀ ditolak, yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_a diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$.

H_a ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$.

t_{hitung} sebesar 4,579 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga t_{hitung} sebesar 4,579 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,672 dan signifikan sebesar 0,000 $>$ 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak, yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji-F (Secara Simultan)

Uji-F ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil pengujian secara simultan dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut:

**Tabel 4.41 Uji-F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4261,804	3	1420,601	39,372	,000 ^b
Residual	1984,501	55	36,082		
Total	6246,305	58			

a. Dependent Variable: KinerjaPegawai

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompetensi, LingkKerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

Berdasarkan Tabel 4.41, diperoleh nilai f_{hitung} diatas adalah 39,372 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 2,54 dengan signifikansi 0,000 (Sig. $<$ 0,05). Menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berarti variabel lingkungan kerja fisik (X_1), kompetensi (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

8. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi dipergunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas dari lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah nilai koefisien determinasi:

Tabel 4.42 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,826 ^a	,682	,665	6,007

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Kompetensi, LingKerja

b. Dependent Variable: KinerjaPegawai

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0 (2019)

- a. Hasil uji determinasi dengan menggunakan nilai pada *R-Square* (R^2) sebesar 68,2% memberikan penjelasan bahwa variabel penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 68,2%. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien $D = R^2 \times 100\%$ sehingga koefisien determinasinya sebesar 68,2% oleh lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 68,2%. Sedangkan sisanya sebesar 31,8% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor beban kerja, stres kerja, faktor penempatan, gaya kepemimpinan, dan lainnya.
- b. Nilai R sebesar 0,826 menunjukkan terdapat hubungan erat antara lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,940 dan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja fisik yang dilakukan oleh Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan secara bersamaan sebesar 0,741 satuan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan yang terdiri dari pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan, maka kinerja pegawai di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian T Nur Haidah (2010), menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 yaitu Pegawai tidak merasakan udara

yang sejuk didalam ruangan karena sedikitnya ketersediaan pendingin ruangan, pada poin 2 yaitu Pegawai tidak dapat berkonsentrasi bekerja karena masih mendengar suara riuh pengunjung yang berlalu-lalang dari luar ruangan kerja dan pada poin 3 yaitu Pegawai merasa khawatir atas keamanan kendaraan yang dibawa dikarenakan minimnya lahan parkir di area RSU Pusat Haji Adam Malik Medan, telah terjawab.

2. Pengaruh Kompetensi (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,791 dan signifikan sebesar 0,007. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan kompetensi yang dilakukan oleh Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan secara bersamaan sebesar 0,322 satuan. Dengan kata lain ketika kompetensi di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan yang terdiri dari *Task Skills*, *Task Management Skills*, *Contigency Management Skills*, *Transfer Skills*, dan *Job Role Enviroment Skills*, maka kinerja pegawai di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Gatot (2014), menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 4 yaitu Pegawai tidak berminat untuk mengikuti kompetensi karena merasa sudah cukup dengan status jabatan ataupun tanggung jawab yang didapat saat ini, pada poin 5 yaitu Beberapa pegawai kurang antusias untuk bekerja sama atau saling membantu dalam bekerja tim dikarenakan kurangnya kemampuan dalam mengatasi masalah lain, telah terjawab.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,579 dan signifikan sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja yang dilakukan oleh Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan secara bersamaan sebesar 0,806 satuan. Dengan kata lain ketika disiplin kerja di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada peraturan standar, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, maka kinerja pegawai

di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan akan meningkat pula. Hasil penelitian ini sesuai atau mendukung penelitian Erna Yuni Lestari (2013), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 6 Pegawai tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu yang telah ditentukan oleh instansi karena banyaknya tugas yang tersedia dan pada poin 7 Pegawai membutuhkan waktu yang lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas administrasi karena provider yang lambat, telah terjawab.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja di Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 39,372 dengan sig. 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa 4 (empat) Hipotesis dalam penelitian ini teruji dan diterima. Arah positif menunjukkan bahwa ada peningkatan lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja yang dilakukan oleh Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, akan menyebabkan meningkatnya

kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan secara bersamaan. Dengan kata lain ketika lingkungan kerja fisik yang terdiri dari pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, keamanan, dan kebisingan. Kompetensi yang terdiri dari *Task Skills*, *Task Management Skills*, *Contingency Management Skills*, *Transfer Skills*, dan *Job Role Enviroment Skills*. Dan, disiplin kerja yang terdiri dari kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada peraturan standar, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis, bertambah maka kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan telah terjawab dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin 1 - 7 yaitu: Pegawai tidak merasakan udara yang sejuk didalam ruangan karena sedikitnya ketersediaan pendingin ruangan, Pegawai tidak dapat berkonsentrasi bekerja karena masih mendengar suara riuh pengunjung yang berlalu-lalang dari luar ruangan kerja, Pegawai merasa khawatir atas keamanan kendaraan yang dibawa dikarenakan minimnya lahan parkir di area RSU Pusat Haji Adam Malik Medan, Pegawai tidak berminat untuk mengikuti kompetensi karena merasa sudah cukup dengan status jabatan ataupun tanggung jawab yang didapat saat ini, Beberapa pegawai kurang antusias untuk bekerja sama atau saling membantu dalam bekerja tim dikarenakan kurangnya kemampuan dalam mengatasi masalah lain, Pegawai

tidak bisa menyelesaikan tugas tepat waktu yang telah ditentukan oleh instansi karena banyaknya tugas yang tersedia, dan Pegawai membutuhkan waktu yang lama ketika ada masyarakat yang ingin mengurus berkas-berkas administrasi karena provider yang lambat.

Hasil determinasi (R^2) yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 68,2% kinerja pegawai dapat diperoleh dan dijelaskan oleh lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 68,2\% = 31,8\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model, seperti faktor beban kerja, stres kerja, faktor penempatan, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan.
Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,940 > 1,672$. Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan.
Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,791 > 1,672$. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan.
Hasil uji menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,579 > 1,672$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan.
4. Lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Instalansi

Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan. Hasil uji simultan menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,5$ dan $f_{hitung} 39,372 > 2,54$.

5. Hasil uji determinasi sebesar 0,682 atau (68,2%) variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja. Sedangkan selisihnya sebesar 31,8% kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hubungan dari kedua variabel bebas terhadap variabel terikat cukup berkorelasi. Artinya lingkungan kerja fisik, kompetensi, dan disiplin kerja menjadi pertimbangan utama bagi pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, terdapat beberapa saran peneliti untuk meningkatkan kinerja pegawai Instalansi Bedah Pusat RSUP H. Adam Malik Medan, sebagai berikut:

1. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan pegawai yang belum mampu mencapai target kerja yang ditetapkan dengan solusi peningkatan lagi fasilitas lingkungan kerja sehingga pegawai dapat lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan pegawai yang memiliki kemampuan dalam menghasilkan kualitas kinerja yang baik. Dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan pegawai yang lambat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan solusi pimpinan harus

memberikan pelatihan atau seminar guna meningkatkan kemampuan kompetensi pegawai.

3. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan pegawai yang selalu bertanggung jawab serta mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dengan solusi pihak instansi menyediakan jaringan provider internet yang baik, agar pegawai bisa lebih cepat memasukkan berkas administrasi masyarakat dalam waktu yang cepat sehingga pegawai dapat bekerja efektif dan efisien.
4. Disarankan kepada instansi untuk mempertahankan pegawai yang semangat dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan, dan selanjutnya disarankan juga kepada instansi untuk memperhatikan pegawai yang kurang mampu mencapai target yang ditetapkan instansi dengan solusi pimpinan harus selalu mengingatkan kepada pegawai akan pentingnya kuantitas dan kualitas dalam bekerja, dan instansi harus selalu melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai yang dimana hasilnya akan dijadikan bahan evaluasi agar hasil kinerja pegawai dapat ditingkatkan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Anoraga, P. (2013). *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Badri, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit Nuba Medika.
- Bernadin, & Rusell. (2012). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieka Cipta.
- Handoko, T.H. (2012). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kisworo, B. (2012). *Manajemen Lingkungan Kerja..* Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Mahmudi (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2010). *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- Moehariono. (2012). *Kompetensi Dasar Manajemen*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Nitisemito, A. (2015) *Manajemen personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Randall, S. S. & Susan E J. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2014). *Pelaku Organisasi, Organizational Behaviour.*, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Saydam. (2014). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rajawali Pers

- Sarwono. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Setiawan, B. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Sedarmayanti. (2011). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinambela, L. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2012). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Mediagroup.
- Tika, M. P. (2011). *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kompetensi*. Jakarta: Rajawali.

JURNAL

- Adiman, S. (2018). Analisis Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pengungkapan Modal Intelektual Pada Laporan Tahunan Perusahaan Non Keuangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 7(2), 23-34.
- Afriska, T. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Belinyu Kabupaten Bangka. *Jurnal diterbitkan* <https://zenodo.org/record/814420/files/sKRIPSI%20FULL%20Tri%20Afriska.pdf>
- Aspan, H. (2013). *Ekonomi Dan Bisnis Internasional: Kajian Kebijakan Perdagangan Luar Negeri Indonesia Dalam Menghadapi Pemberlakuan Afta*, Isbn 9786028892087, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Cara Jitu Memilih Perusahaan*, Isbn 9786028892088, Pustaka Bangsa Press, Jakarta.
- Aspan, H., F. Milanie, And M. Khaddafi. (2015). "Swot Analysis Of The Regional Development Strategy City Field Services For Clean Water Needs". *International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences*, Vol. 5, No. 12, Pp. 385-397.

- Aspan, H., F. Milanie, A.K. Sari. (2016). "The Effect Of Public Participation, Transparency, And Accountability On The Efficiency Of The Distribution Of The School Operational Support Funds (Bos) In Tebing Tinggi City (Case Study Of Taman Siswa College)". Prosiding International Conference On Education For Economics, Business, And Finance (Iceebf) 2016 Universitas Negeri Malang, Issn (Print) 2540-8372 Issn (Online) 2540-7481, Pp. 248-259.
- Bagus, A.A.N. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja. *Jurnal diterbitkan* <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Gatot. 2014. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul. Yogyakarta: UPN Veteran. *Tesis Tidak Diterbitkan*.
- Haidah, T. N. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Koordinasi Pengurus Tinggi Sastra Wilayah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara. *Skripsi tidak diterbitkan*.
- Hidayat, R. (2018). Kemampuan Panel Auto Regressiv Distributed Lag Dalam Memprediksi Fluktuasi Saham Property And Real Estate Indonesia. *Jepa*, 3(2), 133-149.
- Indrawan, M. I., & Se, M. (2015). Pengaruh Promosi Jabatan Dan Mutasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Cabang Ahmad Yani Medan. *Jurnal Ilmiah Integritas*, 1(3).
- Lestari, E. Y. (2013). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja guru (Studi kasus di SMA 11 Semarang). *Jurnal diterbitkan* digilib.unmuhjember.ac.id/download.php?id=4119
- Nasution, A. P. (2018). Implementasi Anggaran Berbasis Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pemerintah Daerah Dilingkungan Kecamatan Datuk Bandar Tanjung Balai. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 15-25.
- Novalina, A. (2018). Kemampuan Bi 7-Day Repo Rate (Bi7drr) Dalam Menjaga Stabilitas Ekonomi Indonesia (Pendekatan Transmisi Moneter Jangka Panjang). *Jurnal Abdi Ilmu*, 10(2), 1874-1885.
- Paramita, W. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BTN Cabang Bekasi. *Jurnal diterbitkan* journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/789
- Payana, D. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *Jurnal diterbitkan* <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/6578>
- Rusiadi, R. (2018). Pedoman Sentra Jurnal Online. *Jepa*, 3(1), 1-10.
- Saputra, R. D. (2016). Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Lampung. *Jurnal diterbitkan* onsearch.id/Record/IOS4198.27452

- Sanjangbati (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Pos Indonesia. *Jurnal diterbitkan* <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/2750>
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions Of Cultural Intelligence And Technology Skills On Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Setiawan, N. (2018). Peranan Persaingan Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan (Resistensi Terhadap Transformasi Organisasional). *Jumant*, 6(1), 57-63.
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jumant*, 10(2), 1-14.