

Pengaruh Koordinator Kerja, Ketaatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kemampuan Karyawan Pada Rsu Dr.GI.Tobing Kab.Deli Serdang Sumatera Utara

Andika Wijaya

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan

andika.wijaya302@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Dr.GL.Tobing . Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 87 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisoner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan regresi linier berganda, asumsi klasik, uji parsial (t), simultan (F), koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Rsu Dr.GL.Tobing, Sumatera Utara.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kinerja.*

1. PENDAHULUAN

Dalam sebuah perusahaan dibutuhkan sumber daya manusia karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal dan mesin tidak sama dengan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Perlakuan terhadap masing-masing sumber daya juga berbeda, khususnya sumber daya manusia atau yang biasa disebut pegawai. Pengembangan kualitas SDM sudah merupakan kebutuhan bagi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang profesional, mempunyai visi kedepan sehingga akan dicapai produktivitas yang optimal dan selalu meningkat dari waktu ke waktu. (Khair, 2017).

Keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi sangatlah penting karena mereka yang memprakarsai tercapainya tujuan perusahaan, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan kelangsungan hidup organisasi, keberhasilan dan kegagalan perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri, karena faktor untuk mendukung tercapainya tujuan perusahaan, apabila produktivitas kerja pegawai tinggi maka yang didapat akan tinggi, sebaliknya jika produktivitas pegawai rendah yang mereka hasilkan akan rendah (Sapitri, 2016).

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi, tanpa peran pegawai meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi (Tanjung, 2016)

Keefektifan dan efisiensi pencapaian tujuan strategi organisasi secara signifikan tergantung pada kontribusi sumber daya manusianya, dengan semakin pentingnya pengetahuan sebagai basis persaingan, pengelolaan sumber daya manusia semakin penting, bahkan keberhasilan pengelolaan manusia akan menjadi faktor kesuksesan organisasi membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan agar dapat menunjang secara maksimum tujuan perusahaan (Amirullah, 2015).

Keberhasilan suatu perusahaan tidak selalu diukur oleh seberapa besar uang yang dimiliki melainkan ada hal lain yang lebih penting yaitu Sumber Daya Manusia yang berada diperusahaan, dalam era globalisasi saat ini sangat diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya (Siagian & Khair, 2018).

Semakin baik kualitas kinerja karyawan maka semakin tinggi juga daya saing perusahaan terhadap daya perusahaan lainnya, SDM adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja pegawai guna menghasilkan SDM yang berkualitas dan bermutu, keberhasilan kinerja pegawai tidaklah terbatas pada kegiatan pendidikan atau pelatihan saja, hal ini sangat bisa ditentukan oleh beberapa aspek dalam organisasi tersebut seperti, prestasi, produktivitas, salah satu kunci keberhasilan perusahaan terletak pada kualitas SDM yang dapat diperoleh dari proses pengelolaan SDM yang dilakukan oleh pimpinan (Suseno & Sugiyanto, 2010).

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral maupun etika (Sutrisno, 2013). Salah satu bentuk usaha konkrit untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai dengan cara motivasi dari pimpinan perusahaan terhadap kinerja pegawai agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik dan professional (Bismala, Arianty, & Farida, 2016).

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan oleh kemampuan pimpinan, melalui kemampuan inovasi, gagasan, perilaku dan pimpinan mampu menghantarkan organisasi mencapai tujuan yang sudah ditentukan (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018). Pemimpin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi orang lain untuk berkerja lebih antusias agar terwujudnya tujuan perusahaan yang dibuat oleh pimpinan dan menciptakan tingginya kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. (Arianty, 2015). Kepemimpinan memainkan peranan penting, dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan kegiatan ataupun upaya untuk meningkatkan prestasi kerja, baik pada tingkat individual, pada tingkat kelompok dikatakan berhasil apabila para pemimpin mampu mengelola atau mengatur organisasi secara efektif (Kamal, 2015).

Kepemimpinan adalah cara seorang mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan berkerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi, kepribadian yang dimiliki oleh seorang direksi merupakan kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain agar mau melaksanakan sesuatu pekerjaan sesuai tanggung jawabnya (Arianty, 2015).

Skill atau keterampilan menterjemahkan pengetahuan kedalam praktek sehingga tercapainya tujuan yang diinginkan untuk menghadapi sifat kerja yang jelas keterampilan yang memungkinkan pimpinan bisa membantu orang lain agar menciptakan loyalitas pegawai. Pemimpin juga harus mampu membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya, mendorong bawahannya untuk meningkatkan disiplin kerja, memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karirnya (Amirullah, 2015).

Disiplin kerja pegawai juga perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik agar dapat membiasakan untuk berdisiplin, seorang pegawai akan dapat melakukan pekerjaannya dengan rambu-rambu dan aturan aturan yang telah ditetapkan, dengan harapan hasil yang akan dicapai akan maksimal (Soleha et al., 2012). Pimpinan sangat berperan dalam mengelola kedisiplinan setiap karyawan agar memiliki kesadaran untuk melaksanakan aturan serta tata tertib yang diterapkan oleh perusahaan, tingginya tingkat kesadaran karyawan terhadap peraturan dan tata tertib maka dengan begitu akan menumbuhkan kegairahan dalam berkerja sehingga meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018).

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi, disiplin menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan sering dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk, sebaliknya, bila karyawan tunduk pada peraturan dan norma yang berlaku, maka menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. (Siswadi,

2016).Tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja didalam perusahaan itu sendiri,baik secara langsung maupun tidak langsung,lingkungan dimana pegawai bekerja akan menentukan apakah seorang karyawan merasa nyaman sehingga mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.Lingkungan kerja merupakan seluruh alat pekerjaan dan bahan yang digunakan, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja juga baik metode secara individual maupun kelompok,menunjukkan bahwa apapun yang dilakukan pegawai ketika bekerja selalu berhubungan dengan lingkungan kerja dimulai dari metode kerja hingga alat pekerjaan (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, 2016).

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya, dalam menjalankan tugas - tugas yang dibebankan.Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan.Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif (Sedarmayanti 2012, hal. 28).

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi,lingkungan kerja sekitarnya dimana seorang pekerja,melakukan metode kerjanya dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018).

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Dr. GL Tobing merupakan rumah sakit tipe C+ milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yaitu PT. Perkebunan Nusantara II yang terletak di Jl. Medan-Tanjung Morawa Km 16 Kabupaten Deli Serdang. Rumah sakit ini dinasionalisasi pada tahun 1969 dari Senembah Maatschappij yang merupakan maskapai perkebunan milik Kolonial.

Fenomena yang ditemukan penulis baik itu fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusianya itu sendiri.Kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahan ataupun masalah yang ada dalam RSUD Dr.GL.Tobing seperti jarang nya pimpinan melihat langsung keadaan ataupun masalah yang ada baik itu masalah alamiah atau buatan manusianya itu sendiri,kurangnya ketegasan seorang pemimpin untuk memberi surat peringatan kepada para pegawai yang tidak mematuhi atauran seperti terdapat beberapa pegawai dan dokter yang sering terlambat masuk.

Pimpinan seharusnya lebih memberikan pengarahan kepada para pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab dalam bekerja,sebagai seorang pemimpin harus bisa melihat kebutuhan pegawai RSUD Dr.GL.Tobing guna untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih optimal untuk tercapainya tujuan RSUD Dr.GL.Tobing.Pimpinan juga harus memberi surat peringatan kepada pegawai yang masih tidak disiplin karena masih terdapatnya beberapa para pegawai yang sering terlambat masuk,sering meninggalkan tanggung jawabnya waktu jam kerja.Sebagai seorang pimpinan harus bisa ambil keputusan tegas untuk beberapa pegawai dan dokter yang tidak disiplin karena sering nya terjadi terlambat masuk yang mengakibatkan para pasien komplek.

Belum optimalnya penempatan posisi kerja dan lingkungan kerja terutama direkam medis,sebaiknya yang ada direkam medis pegawai yang sudah berpengalaman yang bisa bertanggung jawab dengan pekerjaannya agar menciptakan pelayanan yang baik terhadap pasien terutama direkam medis RSUD

Dr.GL.Tobing.Lingkungan kerja yang juga belum optimal yang dapat diukur dari kelembapan suhu dalam ruangan,penerangan yang ada dalam ruangan,tata warna yang ada dalam ruangan yang belum optimal yang masih terdapatnya pasir/sampah teruma direkam medis, kurangnya penerangan dan ketidaknyamanan diruang tunggu yang terlalu kecil yang mengakibatkan penumpukan pasien.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian deskriptif.Penelitian deskriptif adalah suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya (Sugiyono, 2010).

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif, kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka untuk menganalisa hubungan antar variabel independen (yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi) (Sugiyono, 2010)

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap RSUDr.GL.Tobing Tanjung Morawa yang berjumlah 87 orang pegawai,sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki dari populasi tersebut,penelitian ini menggunakan teknik jenuh atau sensus yang dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 87 orang pegawai. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel,hal ini sering dilakukan bila jumlah populasinya relative kecil,sampel jenuh disebut juga dengan istilah sensus,dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010).

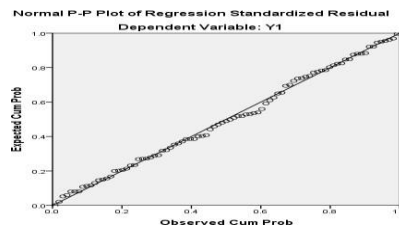
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan cara angket sebagai teknik untuk mengumpulkan data dari responden,angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan alat ukur statistic regresi linier berganda.

3. HASIL

1. Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel *dependen* dan *independen* memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2016). Pengujian normalitas dalam penelitian ini digunakan dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari data normal,data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal,jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2016).



Gambar 1. Normalitas

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antara variabel *independent* (Ghozali, 2016). Suatu model regresi yang baik tidak ditemukannya hubungan atau korelasi diantara variabel *independen*. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). (Ghozali, 2016) “Multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat jika nilai $VIF > 10$ dan nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,1. maka model tersebut dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas”.

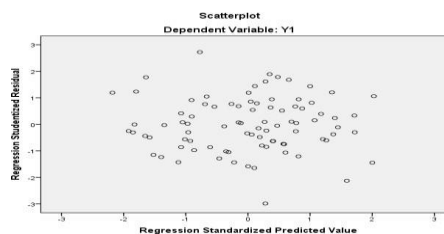
Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
(Constant)	8.856	4.138		2.140	.000		
X1	.441	.080	.513	5.493	.000	.931	1.074
X2	.137	.067	.188	2.042	.044	.958	1.043
X3	.141	.071	.183	1.988	.050	.959	1.043

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolineritas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolineritas.

c. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2016). Cara memprediksi ada tidaknya mengalami heterokedastisitas dapat dilihat pada analisis grafik, jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, dari pola gambar grafik *scatter plot* (Nugroho, 2015).



Gambar 2. Heterokedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di

bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variable *independen*.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.856	4.138		2.140	.000
1 Kepemimpinan (X1)	.441	.080	.513	5.493	.000
Disiplin Kerja (X2)	.137	.067	.188	2.042	.040
Lingkungan Kerja (X3)	.141	.071	.183	1.988	.050

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

Tabel 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t hitung (5,493) > t tabel (1,988) dan nilai sig 0,000 < α 0,05, sehingga HO ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada RSUD Dr.GL.Tobing Tanjung Morawa.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.856	4.138		2.140	.000
1 Kepemimpinan (X1)	.441	.080	.513	5.493	.000
Disiplin Kerja (X2)	.137	.067	.188	2.042	.040
Lingkungan Kerja (X3)	.141	.071	.183	1.988	.050

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

Tabel 2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t hitung (2,042) > t tabel (1,988) dan nilai sig 0,040 < α 0,05, sehingga HO ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada RSUD Dr.GL.Tobing Tanjung Morawa.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8.856	4.138		2.140	.000
1 Kepemimpinan (X1)	.441	.080	.513	5.493	.000
Disiplin Kerja (X2)	.137	.067	.188	2.042	.040
Lingkungan Kerja (X3)	.141	.071	.183	1.988	.050

a. Dependent Variable: Kinerja (Y1)

Tabel 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa t hitung (1,988) > t tabel (1,988) dan nilai sig 0,050 < α 0,05, sehingga HO ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai pada RSUD Dr.GL.Tobing Tanjung Morawa.

4. Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.325	.300	3.287

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,325. Hal ini berarti 32.5 % berhubungan memakai 3 variabel jadi memakai nilai yang diperoleh Adjusted R Square sebesar 0.300 (30%),

variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1) disiplin kerja (X2). lingkungan kerja (X3). Sedangkan sisanya 70 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 5,493 > t_{tabel} 1,988$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. GL. Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,441 membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai . Sebagai seorang pimpinan, pimpinan harus dapat menjadi teladan dan adanya kerja sama yang baik antara pimpinan dengan bawahan dan dalam pengambilan keputusan untuk menyelesaikan masalah yang ada diperusahaan tersebut, guna menciptakan tercapainya tujuan perusahaan berjalan dengan baik.

Pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa peningkatan nilai kepemimpinan akan diikuti oleh peningkatan nilai kinerja, namun peningkatan kinerja tersebut tidak sesuai dengan harapan ataupun terlalu rendah, permasalahan dapat dilihat dari kepemimpinan yang belum mampu mengarahkan, bertindak sebagai motivator terhadap pegawainya dan kurang memiliki pendirian yang kokoh dalam menjalankan seluruh peraturan pada karyawan , keadaan ini akan berdampak pada kinerja pegawai dalam hal pencapaian kualitas kinerja yang lebih baik, pencapaian kuantitas kinerja, rasa tanggung jawab terhadap sebuah pekerjaan, kemampuan pegawai dalam berinovasi dan inisiatif dalam bekerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018); (Kamal, 2015); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Bahagia, Putri, & Rizdwansyah, 2018); (Arianty, 2015); (Jufrizen, 2017) dan (S. M. Hasibuan & Syaiful Bahri, 2018). yang menyatakan kepemimpinan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2,042 > t_{tabel} 1,988$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. GL. Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,137 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,040 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai .

Setiap perusahaan harus menegakkan disiplin kerja baik itu dari tingkat kehadiran, waktu kehadiran dan tanggung jawab dengan pekerjaan yang telah ditetapkan, disiplin kerja juga tidak untuk karyawan saja tapi seluruh yang ada dalam perusahaan tersebut termasuk pimpinan guna menciptakan tercapainya tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan.

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, pegawai yang disiplin selalu memengaruhi kinerjanya dan prestasinya, oleh sebab itu setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai, karena melalui disiplin kerja yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan, oleh sebab itu perlu ditanamkan kepada setiap pegawai disiplin yang sebaik-baiknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian penelitian yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015); (Faustya & Jumaini, 2015); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Arda, 2017); (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019); (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Siswadi, 2016) dan (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian di atas mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 1,988 > t_{tabel} 1,988$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. GL. Tobing .

Berdasarkan nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,141 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,050 < \alpha 0,05$ hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang optimal dapat memberikan rasa nyaman dan kepuasan pegawai dalam bekerja sehingga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan .

Pengujian yang dilakukan menunjukkan bahwa peningkatan nilai lingkungan kerja yang lebih baik akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih baik, namun terdapat beberapa permasalahan yang terdapat pada kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dalam meningkatkan kinerja pegawai, permasalahan tersebut kondisi lingkungan kerja nonfisik yang berupa keharmonisan hubungan kerja, keharmonisan hubungan kerja dalam suatu perusahaan sangat diperlukan demi tercapainya kinerja yang lebih baik, karena keharmonisan hubungan kerja akan mendukung dan meningkatkan kerjasama dan komunikasi yang lebih baik pada suatu perusahaan sehingga pencapaian kinerja yang lebih baik dapat diperoleh.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018); (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018); (Bahagia et al., 2018); (Andriany, 2019); (Astuti & Iverizkinawati, 2018); (Bukhari & Pasaribu, 2019); (Elizar & Tanjung, 2018) dan (Rahmawanti et al., 2014), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. GL. Tobing. Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Varian*) didapat F hitung sebesar 13.301 sedangkan f tabel 2.71 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. GL. Tobing.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,300 atau sama dengan 30%, sisanya 70 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Dr. GL. Tobing, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan secara parsial t_{hitung} (5.493) lebih besar dari t_{tabel} (1.988) dan sig $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial t_{hitung} (2.042) lebih besar dari t_{tabel} (1.988) dan sig $0,040 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa lingkungan kerja secara parsial t_{hitung} (1.988) lebih besar dari t_{tabel} (1.988) dan sig $0,050 < 0,05$ maka dapat diartikan ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial F_{hitung} (13.301) lebih besar dari F_{tabel} (2.71) dan sig $0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada RSUD Dr. GL. Tobing.

6. REFERENSI

- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andriany, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Repex Perdana Internasional (License of Federal Express) Medan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 1, 392–398.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 45–60.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Tools*, 5(1), 1–16.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Aswad, K. (2020). *Pengaruh Semangat Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Kominfo Lubuk Pakam Deli Serdang* (Doctoral dissertation, UMSU).
- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT . Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(November), 100– 107.
- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku organisasi*. Medan: Aqli.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daulay, R., Kurnia, E., & Maulana, I. (2019, October). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan daerah di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 209-218).
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46– 58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Ghozali, I. (2016). *Desain Penelitian*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- HARAHAP, S. R. PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP INTENSI PINDAH KERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO)KANWIL I MEDAN.
- Hasibuan, J. S. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2), 1–20.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara III (PERSERO). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 61–70.
- Khair, H. (2017). *Manajemen Kompensasi Sebagai Bagian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Madenatera.
- Kurnia, E., Daulay, R., & Nugraha, F. (2019, October). Dampak Faktor Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Medan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 365-372).
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1), 77–97.
- Lubis, R. R. (2021). *Pengaruh Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepatu Merek Converse Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*(Doctoral dissertation, UMSU).
- Nuning, A. S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Telkom Akses Medan (Doctoral dissertation).
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- MEDAN, K. P. A. D. PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA.
- OFTAYANI, R. FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding Frima 2019*, 665–670.
- Pulungan, D. R., Khairani, L., Arda, M., Koto, M., & Kurnia, E. (2019, October). Memotivasi Anak Usia Dini Menabung Demi Masa Depan. In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 296-301).
- Putri, L. P., Astuti, R., Pulungan, D. R., & Ardila, I. (2019, October). Pelatihan Total Quality Management Bagi Pelaku Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM). In *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 1, No. 1, pp. 399-402).
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 1–15.
- Saragih, R. S., & Simarmata, H. M. P. (2018). Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 19(2), 124–133.
- Sari, Y. (2021). *Pengaruh Citra Merek dan Desain Produk Terhadap Keputusan Pembelian Sepeda Motor Honda Beat Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* (Doctoral dissertation, UMSU)
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30.

- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1).
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(2), 27–36.
- Tarigan, R. J. (2021). *Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Online di Shopee Pada Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara* (Doctoral dissertation).
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.