

**PENGARUH DISIPLIN, SEMANGAT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KLINIK INSANI
MUARA TEWEH**

Sri Yunida

E-mail: sriyunida@gmail.com

Muhammad Harlie

Husnurrofiq

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin

ABSTRACT

Insani clinical Muara Teweh founded in 2014 and until now more or less run for two years, address at T. Surapati street RT.12A Malayu village Muara Teweh North Barito regency in Central Kalimantan. With the number of employees 50 people managed by Heriansyah.

This study aims to determine the effect of discipline, spirit of work and working environment together and partially on the performance of employees in Insani clinical Muara Teweh. This type of research is quantitative method. The samples were obtained 50 votes. To determine the effect of the influence of discipline, spirit of work and working environment to employees performance at Insani clinical Muara Teweh statistical methods used multiple linear regression test. Data processing was performed using IBM SPSS Statistics 23 program for Windows.

Based on the results of the research show that together the discipline, spirit of work and working environment significantly influence employee performance in Insani clinical Muara Teweh. Partially, discipline, morale and working environment positive and significant effect on the performance of employees in Insani clinical Muara Teweh.

Keywords: discipline, spirit of work, work environment, and Performance

PENDAHULUAN

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Nurlaila, 2010).

Di pusat kesehatan masyarakat seperti rumah sakit atau klinik sepatutnya memiliki pegawai atau karyawan yang memiliki kinerja yang bagus untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Disini penulis meneliti tentang Klinik Insani Muara tewe. *Research gap* (perbedaan hasil) juga terdapat pada beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh peneliti lain.

Selain itu, adanya masalah yang dapat diteliti yaitu sejak dibukanya klinik insani muara tewe tahun 2014 dan sampai sekarang kurang lebih berjalan selama dua tahun kinerja karyawan klinik insani belum

mengalami kenaikan yang signifikan maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan meningkatkan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Disiplin menurut pendapat Handoko (2004), Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan ataupun ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap karyawan tanpa terkecuali.

Definisi dari semangat kerja adalah kondisi seseorang yang menunjang dirinya untuk melakukan pekerjaan lebih cepat dan lebih baik di dalam sebuah perusahaan. Dari pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung

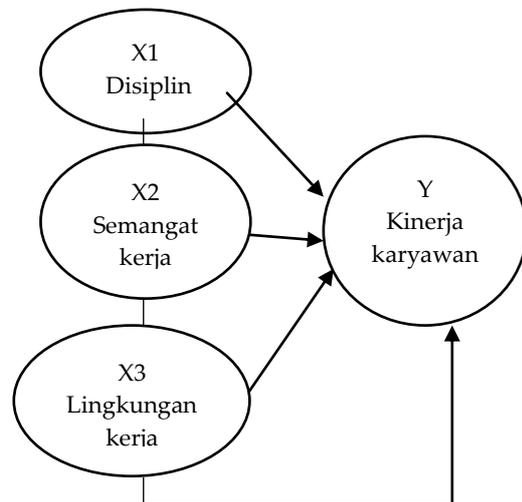
jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Logahan (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diembankan padanya.

Menurut Mangkunegara (2006), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dan didefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu, penampilan cara-cara untuk menghasilkan sesuatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja.. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi maupun

hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Perumusan hipotesis digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut :



Keterangan :

→ : Variabel yang diteliti

Hipotesis:

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas dapat ditentukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik insani muara teweh
2. Semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik insani muara teweh
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik insani muara teweh
4. Disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada klinik insani muara teweh

METODE PENELITIAN

Metode penelitian adalah suatu cara memperoleh atau mengumpulkan data, baik berupa data primer maupun data sekunder yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Metode Pengukuran data pada penelitian ini menggunakan metode skala likert. Dengan penggunaan skala likert ini responden dihadapkan pada pertanyaan dan kemudian diminta

untuk memberikan jawaban yang dianggap paling sesuai. Alternatif penilaian dalam pengukuran item-item tersebut terdiri dari 5 (lima) alternatif pilihan yang mempunyai gradasi sangat positif sampai dengan sangat negatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel/indikator	Koefisien rata-rata	Hasil
Kualitas kedisiplinan kerja	,938	Valid
Kuantitas pekerjaan	,916	Valid
Kompensasi yang diperlukan	,925	Valid
Lokasi tempat kerja/tempat tinggal	,957	Valid
Konservasi	,874	Valid
Presensi	,884	Valid
Kerjasama	,899	Valid
Tanggung jawab	,823	Valid
Kegairahan kerja	,884	Valid
Hubungan yang harmonis	,849	Valid
Pengaturan penerangan tempat kerja	,908	Valid
Pengontrolan terhadap suara gaduh	,923	Valid
Pengontrolan terhadap udara	,921	Valid
Pengontrolan terhadap kebersihan tempat	,899	Valid
Pengontrolan keamanan tempat kerja	,944	Valid
Kualitas	,731	Valid
Kuantitas	,766	Valid
Ketepatan waktu	,712	Valid
Efektifitas	,764	Valid
Kemandirian	,805	Valid
Komitmen organisasi	,798	Valid

Sumber : data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 1 diatas diketahui bahwa seluruh nilai koefisien korelasi indikator penelitian lebih besar dari nilai r-tabel 0.278 ($r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$)

tabel). Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh indikator penelitian dinyatakan valid.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach (α)	Keterangan
Disiplin (X1)	,953	Reliabel
Semangat (X2)	,915	Reliabel
Lingkungan (X3)	,950	Reliabel
Kinerja(Y)	,851	Reliabel

Sumber : data primer, diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 2 diatas diketahui bahwa seluruh nilai koefisien Cronbach (α) variabel penelitian lebih besar dari nilai 0,6. Dengan demikian peneliti dapat menyimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian dinyatakan reliabel.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh secara simultan dan parsial antara variabel independen terhadap dependen. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics Versi 23 For Windows, maka diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,904 ^a	,818	,806	2,491

a. Predictors: (Constant), (x3), (x1), (x2)

b. Dependent Variable: (y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas diketahui bahwa nilai R adalah 0,904, yang berarti ada pengaruh positif dari variabel disiplin, semangat dan lingkungan terhadap kinerja. Sedangkan nilai R Square adalah 0,818. Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel disiplin, semangat dan lingkungan terhadap kinerja secara simultan dengan cara menghitung Koefisien Determinan (KD) dengan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,818 \times 100\% \\
 &= 81,8\%
 \end{aligned}$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin, semangat dan lingkungan terhadap kinerja secara simultan sebanyak 81,8%, sedangkan 18,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Artinya peningkatan terhadap disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja secara simultan (bersama – sama) mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Uji ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1282,245	3	427,415	68,896	,000 ^b
Residual	285,375	46	6,204		
Total	1567,620	49			

- a. Dependent Variable: (y)
- b. Predictors: (Constant), (x3), (x1), (x2)

Hipotesis :

H0 : variabel disiplin, semangat dan lingkungan tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

H1 : variabel disiplin, semangat dan lingkungan tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan :

Jika probabilitas (sig) > 0,05 atau nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H0 diterima atau H1 ditolak jika probabilitas (sig) < 0,05 atau nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak atau H1 diterima.

Keputusan :

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa koefisien uji F_{hitung} diperoleh sebesar 68,896 dengan nilai F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan diketahui 2,80, serta nilai probabilitas signifikan 0,000. Maka perhitungan tersebut menunjukkan bahwa :

$$F_{hitung} \ 68,896 > F_{tabel} \ 2,80 \ \text{atau} \\ \text{Probabilitas (sig.) } 0,000 < \alpha \ 0,05$$

Dari hasil tersebut diketahui bahwa H0 yaitu variabel disiplin, semangat dan lingkungan tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan ditolak, maka H1 yaitu variabel disiplin, semangat dan lingkungan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. diterima. Artinya terdapat hubungan linier antara disiplin, semangat dan lingkungan terhadap kinerja secara simultan.

Untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji T. Hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 5 *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	3,541	1,336		2,651	,011
(x1)	,539	,082	,557	6,582	,000
(x2)	,276	,099	,264	2,794	,008
(x3)	,192	,083	,206	2,306	,026

Sumber : data diolah

Selain dari hasil uji T di atas, pada tabel juga dapat diketahui persamaan regresi adalah :

$$Y = 3,541 + 0,539X1 + 0,276X2 + 0,192X3$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

X1 = Disiplin

X2 = Semangat kerja

X3 = Lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan yang diperoleh pada variabel disiplin nilai b1 0,539, signifikan sebesar 0,000, variabel semangat nilai b2 0,276 serta nilai signifikan sebesar 0,008, dan variabel lingkungan nilai b3 0,192 serta nilai signifikan 0,026.

Dengan demikian dapat diketahui apabila nilai variabel disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai 3,541 dan apabila nilai variabel disiplin naik satu-satuan maka variabel

kinerja karyawan naik sebesar 0,539 satuan, apabila variabel semangat kerja naik satu-satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,276 satuan, serta apabila variabel lingkungan kerja naik satu-satuan maka variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,192 satuan. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa variabel disiplin yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disusul dengan variabel semangat kerja lalu variabel lingkungan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada kinerja karyawan di klinik insani muara teweh mengenai pengaruh disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil analisis variabel disiplin menunjukkan $T_{hitung} 6,582 > T_{tabel} 2,01290$ disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di klinik insani. Artinya peningkatan terhadap disiplin secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Dari hasil analisis variabel semangat kerjamenunjukkan $T_{hitung} 2,794 > T_{tabel} 2,01290$ disimpulkan bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di klinik insani. Artinya peningkatan terhadap semangat kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Dari hasil analisis variabel lingkungan kerjamenunjukkan $T_{hitung} 2,306 > T_{tabel} 2,01290$ disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di klinik insani. Artinya peningkatan terhadap lingkungan kerja secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Dari hasil analisis variabel disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama menunjukkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $68,896 > 2,80$ disimpulkan bahwa disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan antara lain :

- 1) Perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan variabel disiplin dan hasil analisis. Adapun cara untuk meningkatkan disiplin yaitu selalu hadir tepat waktu, apabila berhalangan hadir segera meminta izin dan memberi informasi kepada pimpinan, dan bertanggung jawab kepada setiap pekerjaan yang diberikan.
- 2) Perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan variabel semangat kerja dan hasil analisis. Adapun cara untuk meningkatkan semangat kerja yaitu rajin turun bekerja setiap hari, bekerjasama dengan rekan kerja serta memberikan pelayanan yang baik kepada setiap pasien dan selalu menjaga kebersihan tempat kerja.
- 3) Perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan variabel lingkungan kerja

dan hasil analisis. Adapun cara untuk meningkatkan lingkungan kerja yaitu suasana lingkungan kerja yang tenang, penerangan dalam ruangan yang baik, sirkulasi udara nyaman, dan selalu merasa aman dalam bekerja.

- 4) Perlu diupayakan agar kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan variabel disiplin, semangat kerja dan lingkungan kerja perlu ditingkatkan sesuai hasil analisis dan saran yang sudah dijelaskan diatas, dapat digunakan sebagai bahan masukan dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama. Jakarta.
- Alex S. Nitisemito, 1992, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Ghalia, Jakarta.
- Alex. S. Nitisemito, 2002, *Manajemen Personalia*. Edisi Revisi, Penerbit Ghalia, Jakarta
- Amran, 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Sosial Kabupaten Gorontalo*.
- Amstrong, Mischael, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Sofyan dan Haryanto. PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Arep, Ishak dan Tanjung, Hendri, 2004, *Manajemen Motivasi*, Cetakan Kedua, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Azwar, Saifuddin. 2002. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Bedjo Siswanto, 2000, "*Manajemen Tenaga Kerja*", Sinar Baru, Bandung.
- Buhler, Patricia. 2007. *Alpha Teach Yourself, Management Skills*. Prenada Media Group, Jakarta.
- Charles T horngren, Srikant M. Datar, and George Foster. 2006. *Cost accounting a managerial emphasis*. Twelfth edition. Prentice hall, America.
- Crimson, Sitanggang, 2005, *Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar*. Skripsi, UNDIP Semarang.
- Depkes RI, 2009. *Sistem Kesehatan Nasional*. Jakarta.
- Dessler, Garry, (2000), *Human Resource Management*; 8th Edition, Prentice-Hall, USA.

- Dharmawan, Yusa. 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*.
- Dwi Septianto, 2010, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pataya Raya Semarang*. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Ginanjar Sigit Nursasongko. 2012. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*. Volume 5, No.2 : Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. 2004, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. : Bumi Aksara. Jakarta.
- Hernowo, Narmodo. 2008. *Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wonogiri*
- Hoetomo, 2005, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Mitra Pelajar, Surabaya.
- Kusumawarni, Dwi. 2007. *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Kudus*. Jurusan Pendidikan Ekonomi Administrasi Perkantoran.Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Semarang
- Logahan.2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Pekerjaan Terhadap Kinerja Pekerja di PT Nemanac Rendem*. Tarakanita
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Salemba Empat, Jakarta.
- Mohammad, Arni. 2005. *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Moekijat. 2000. *Pengaruh Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan* Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta.
- Nurlaila, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Penerbit Lep Khair. Jakarta

- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE, Yogyakarta.
- Rivai, Vethzal & Basri. 2005. *Peformance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta*.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja : Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya*. Cetakan Ketiga. Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, Budi, dan Waridin. 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FE UI . Jakarta.
- Supardi, I, 2003. *Lingkungan Hidup dan Kelestariannya*. Penerbit PT. Alumni Bandung.
- Susilaningsih, Nur. 2008. *pengaruh kepemimpinan, disiplin, motivasi, pengawasan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja*.
- Tjandra, W. Riawan, dkk. 2005. *Peningkatan Kapasitas Pemerintah Daerah dalam Pelayanan Publik.*, Pembaruan. Yogyakarta.
- Wether. William B. & Keith Davis. 1996. *Human resource and personnel management*, mcgraw hill inc. New York.
- Zainun, Buchari, 2004. *Manajemen dan Motivasi*. Edisi Revisi, Balai Aksara, Jakarta.
- Zesbendri dan Anik Ariyati, 2005, *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor*, STIE IPWIJA. Jakarta.