

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD BAGAS WARAS**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

Peminatan :

Manajemen Sumber Daya Manusia



Diajukan Oleh :

MUHAMMAD LUDVI HANDARU AJI

NIM: 132110353

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS WIDYA DHARMA

MEI 2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD BAGAS WARAS KLATEN**

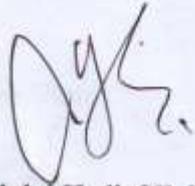
Diajukan Oleh :

MUHAMMAD LUDVI HANDARU AJI

NIM: 1321103534

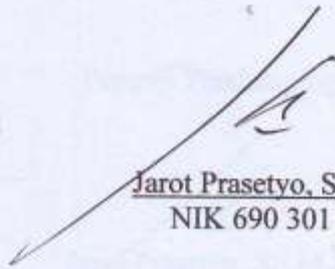
Telah disetujui pembimbing untuk dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Widya Dharma
Pada tanggal

Pembimbing Utama



H. Abdul Hadi ,SE, M.Si
NIK 690 498 200

Pembimbing Pendamping



Jarot Prasetyo, SE.M.Si
NIK 690 301 251

Mengetahui,

Ketua Jurusan



Abdul Haris, SE, MM,M.Pd
NIK 690 098 194

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA
TERHADAP LINGKUNGAN KERJA DI RSUD BAGAS WARAS KLATEN**

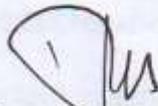
Diajukan oleh :

MUHAMMAD LUDVI HANDARU AJI
NIM. 1321103534

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas
Ekonomi Universitas Widya Dharma dan diterima untuk memenuhi sebagian
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen

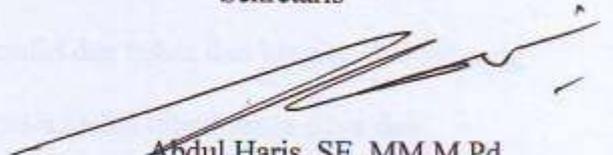
Pada Tanggal.....2017

Ketua



H. Arif ulianto Sri Nugroho, SE, M.Si
NIK 690 301 250

Sekretaris



Abdul Haris, SE, MM,M.Pd
NIK 690 098 194

Penguji Utama



H. Abdul Hadi, SE, M.Si
NIK 690 498 200

Penguji Pendamping



Jarot Prasetyo, SE,M.Si
NIK 690 301 251

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Ekonomi



H. Arif ulianto Sri Nugroho, SE, M.Si
NIK 690 301 250

PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Muhammad Ludvi Handaru Aji

NIM : 1321103534

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi dengan

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerjadan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja
Pegawai di RSUD BagasWarasKlaten

Adalah benar-benar karya saya sendiri dan bebas dari plagiat. Hal-hal yang bukan merupakan karya saya dalam skripsi ini telah diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pembatalan ijazah dan pencabutan gelar yang saya memperoleh dari skripsi ini.



Klaten, Mei 2017

Yang membuat pernyataan,

Muhammad Ludvi Handaru Aji

MOTTO

"Do the best, be good, then you will be the best"

"Lakukanlah yang terbaik, bersikaplah yang baik maka kau akan menjadi orang yang baik".

(Mary Mccarthy)

"If you fall a thousand time, stand up millions of time because you do not know how close you are to success".

"jika anda jatuh ribuan kali, berdirilah jutaan kali karena anda tidak tau seberapa dekat anda dengan kesuksesan".

(Dr. Forest C. Shaklee)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

1. Almarhumah Ibu saya yang sejak dulu selalu mendukungku, memberikan kasih sayangnya yang sangat besar dan berarti dalam hidupku, berjuang dalam segala hal demi kebahagiaanku. Maaf Ibu saya tidak bisa membalas kebaikan, perjuangan dan kebahagiaan yang telah diberikan kepada saya. Semoga Ibu disana bisa lebih bahagia dan tenang disana. Amin
2. Bapak saya yang sejak dulu selalu memberikan kasih sayangnya, motivasi dan dukungan baik moril dan material serta selalu berjuang dan banting tulang demi keberhasilanku, Terimakasih Bapak telah memberikan bagian hidupnya bahkan seluruh hidupnya hanya untuk anakmu ini agar bisa berhasil.
3. Kakak dan adikku tercinta yang selalu saya sayangi dan banggakan, serta memberikan selalu canda dan tawa disetiap kebersamaan.
4. Seluruh keluarga yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan, dorongan, serta motivasi selama penyusunan skripsi ini.
5. Karina Natazya Yanuar dan Puji Sulistianingsih yang selalu memberikan dukungan, nasehat dan semangat dalam penyusunan skripsi ini.
6. Teman-teman Jurusan Manajemen Angkatan 2013
7. Teman-teman KKN Candirejo.
8. Almameter

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Tuhan YME atas segala berkatnya sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten”**.

Skripsi ini disusun dengan tujuan untuk melengkapi sebagai daripada syarat ujian akhir guna meraih gelar sarjana ekonomi pada Universitas Widya Dharma Klaten.

Penulis menyadari bahwa dengan kemampuan terbatas baik pengalaman maupun ilmu yang dimiliki, sudah barang tentu skripsi ini masih jauh dari sempurna, Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak.

Penyusunan skripsi ini bukanlah terwujud oleh penulis semata-mata tetapi pihak lain yang telah mendorong dan membantu dalam penyelesaiannya, atas semua bantuan tersebut tidak lupa mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada yang terhormat:

1. Bapak H. Arif Julianton SN, SE. M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
2. Bapak Abdul Haris, SE, MM, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
3. Bapak H. Abdul Hadi ,SE, M.Si., Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

4. Bapak Jarot Prasetyo, SE,M.Si., Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, pikiran dan tenaga untuk mkemberikan bimbingan dan petunjuk hingga terselesainnya penyusunan skripsi ini.
5. Semua pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi.

Semoga Tuhan membalas amal baik semua pihak yang dengan ikhlas memberikan bantuan dan bimbingan. Meskipun masih banyak kekurangannya, diharapkan skripsi ini member manfaat baik bagi pembaca maupun peneliti diantaranya menambah wawasan dan pengetahuan.

Klaten, Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Alasan Pemilihan Judul	4
C. Penegasan Judul	5
D. Pembatasan Masalah.....	6
E. Perumusan Masalah	6
F. Tujuan Penelitian	7
G. Manfaat Penelitian	7
H. Hipotesis Penelitian.....	8
I. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Manajemen Sumber Daya Manusia	10

B.	Tinjauan tentang Lingkungan Kerja	15
C.	Kedisiplinan Kerja	19
D.	Kinerja.....	24
E.	Penelitian Terdahulu	30
BAB III	METODE PENELITIAN	33
A.	Metode Penelitian	33
1.	Sumber Data	33
2.	Metode Penulisan Data	33
3.	Variabel Penelitian	34
4.	Populasi dan Sampel.....	34
5.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	35
B.	Teknik Analisis Data	37
C.	Gambaran Umum Objek Penelitian	41
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
A.	Tabulasi Data	46
1.	Tabulasi Data Responden.....	46
2.	Tabulasi Data Variabel.....	48
B.	Hasil Uji Statistik Identitas Responden	53
C.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	56
D.	Analisis Data	59
1.	Statistik Deskriptif	59
2.	Uji Asumsi Klasik.....	60
3.	Pengujian Hipotesis.....	61
a.	Analisis Regresi Berganda	61

b. Uji F	63
c. Uji t	63
d. Koefisien Determinasi	65
E. Analisis Korelasi	66
F. Pembahasan.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	66
A. Simpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Tabel	Interprestasi	Nilai	R
.....			
			37
Tabel 4.1. Tabulasi			Data
Responden.....			
			46
Tabel 4.2. Tabulasi	Data	Variabel	Lingkungan
Kerja.....			
			48
Tabel 4.3. Tabulasi	Data	Variabel	Kedisiplinan
Kerja.....			
			50
Tabel 4.4. Tabulasi	Data	Variabel	Kinerja
Pegawai.....			
			51
Tabel 4.1. Jenis			
Kelamin.....			
.....			
			54
Tabel 4.2. Tingkat		Usia	atau
Umur.....			
			54

Tabel 4.3.	Status			
	Perkawinan.....			
	55			
Tabel 4.4.	Uji	Validitas	Variabel	Lingkungan
	Kerja.....			
	56			
Tabel 4.4.	Uji	Validitas	Variabel	Kedisiplinan
	Kerja.....			
	57			
Tabel 4.5.	Uji	Validitas	Variabel	Lingkungan
	Kerja.....			
	57			
Tabel		4.6.	Uji	Reliabilitas
			
	58			
Tabel 4.7.	Statistik			
	Deskriptif			
	59			
Tabel 4.8.	Uji			
	Normalitas			
	60			
Tabel		4.9.	Analisis	Regresi
	Berganda			Linear
	61			

Tabel	4.10.	Uji
F		
63		
Tabel	4.11.	Uji
t.....		
64		
Tabel	4.12.	Koefisien
Determinasi		
65		
Tabel	4.13.	Tabel
Pedoman.....		
68		

ABSTRAK

MUHAMMAD LUDVI HANDARU AJI. NIM: 132110353. Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Widya Dharma Klaten. Skripsi. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten*

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten, pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten, pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap RSUD Bagas Waras Klaten sejumlah 462 pegawai. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 42 orang pegawai RSUD Bagas Waras Klaten. Metode Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien determinasi (uji R²), uji regresi simultan (Uji

F), dan uji regresi parsial (uji t).

Hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y). Dari hasil perhitungan uji t, Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh hasil t-hitung sebesar 2,418 dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten. Hasil ini dapat membuktikan hipotesis 1. Dari hasil perhitungan uji t, Pengaruh kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh hasil t-hitung sebesar 0,609 dengan nilai signifikansi $0,545 > 0,05$ berarti kedisiplinan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten. Hasil ini dapat membuktikan hipotesis 2. Dari hasil uji simultan diketahui bahwa besarnya nilai $F=5,024$ dengan nilai Signifikansi $0,010 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama yaitu lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten. Hasil ini dapat membuktikan hipotesis 3

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kedisiplinan Pegawai, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia usaha saat ini kian meningkat sehingga setiap orang dituntut untuk mampu menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai macam tantangan yang dihadapi setiap perusahaan timbul dari berbagai macam asal, baik dari dalam maupun luar organisasi. Tantangan yang berasal dari luar antara lain dengan kemajuan teknologi, situasi krisis yang mengakibatkan laju perekonomian menjadi lesu, peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan pemerintah dan sebagainya. Disamping tantangan dari luar, hambatan yang berasal dari dalam perusahaan sendiri menimbulkan suatu masalah tersendiri, misalnya bagaimana sebuah perusahaan dapat memenuhi kebutuhan anggotanya dan bagaimana memelihara hubungan antar anggota perusahaan agar mengurangi konflik yang dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dalam sebuah perusahaan baik yang bergerak dalam bidang produksi maupun jasa berkembang atau tidaknya perusahaan tergantung pada kinerja pegawainya, karena dengan kinerja yang baik akan dapat meningkatkan keuntungan perusahaan. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya kedisiplinan kerja. Perusahaan apapun bentuknya baik yang bergerak dibidang produk ataupun jasa akan berupaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dan ini sangat bergantung pada sumber daya manusianya.

Pegawai akan lebih produktif jika dia memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja.

Tercapainya tujuan suatu organisasi dapat tercermin pada keterkaitan yang harmonis antara subsistem-subsistem yang ada dalam organisasi atau perusahaan itu sendiri. Perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang mempunyai keahlian, kecakapan dan ketrampilan tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja giat dan memiliki integritas tinggi bagi organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja adalah ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap semua peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, serta tanggung jawab terhadap hasil kerjanya. Disiplin kerja yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada seseorang tersebut. Adanya disiplin kerja diharapkan dapat menjaga mekanisme kerja yang selaras dan harmonis. Karena antara masing-masing pegawai memahami akan hak dan kewajiban berupa tugas yang harus dilaksanakan dengan baik.

Mekanisme kerja yang lancar akan mendorong seseorang berkonsentrasi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang sesuai dengan yang diharapkan. Pegawai yang taat peraturan serta prosedur kerja yang telah ditetapkan, cenderung memanfaatkan kemampuan baik fisik maupun mental secara

maksimal, hal ini berarti akan berdampak pada kinerjanya yang semakin tinggi atau dapat dikatakan terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Masalah kedisiplinan kerja ini sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan yang berhubungan dengan pelayanan publik seperti rumah sakit. Masalah kedisiplinan kerja pegawai adalah salah satu masalah yang sering muncul di RSUD Bagas Waras Klaten. Karena kurang disiplinnya pegawai mengakibatkan kinerja menurun yang berakibat pada menurunnya tingkat kepuasan pelanggan.

Hal lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Bagi pegawai, dengan diberikannya kebutuhan yang diperlukan akan menjadi motivasi bagi dirinya untuk meningkatkan kinerjanya. Tingkah laku manusia dalam suatu perusahaan sulit diramalkan, sebab tingkah laku ini muncul dari kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri sendiri serta sistem nilai yang sama dari diri individu yang berbeda. Seperti uraian diatas, faktor penentu dalam kelangsungan hidup suatu perusahaan adalah faktor pegawai/karyawan. Naik

turunnya tingkat produktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh peran serta dan kinerja dari para pegawainya. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka perusahaan harus mampu memberikan dorongan atau rangsangan yang diharapkan dapat memenuhi kebutuhan mereka. Rangsangan tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja yang baik, aman dan nyaman.

Pengadaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pegawainya merupakan salah satu hal yang selalu diusahakan oleh RSUD Bagas Waras Klaten. Misalnya dengan memperlengkap fasilitas yang ada seperti misalnya musola, kantin, toilet, maupun tempat parkir serta dengan lebih meningkatkan komunikasi antar pegawai dengan diadakannya karya wisata serta pengarahan-pengarahan langsung atasan kepada bawahan. Namun demikian, terjadinya ketidakharmonisan dengan rekan-rekan kerja sering menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai :”PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI RSUD BADAS WARAS KLATEN”

B. Alasan Pemilihan Judul

Dalam penelitian ini penulis mempunyai beberapa alasan dalam mengambil judul diatas, sebagai berikut ini.

1. Alasan Objektif

Peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai apabila kedisiplinan kerja karyawan tinggi dan sebaliknya peningkatan kinerja rendah apabila kedisiplinan karyawan tidak ada. Disamping itu, kinerja pegawai yang tinggi dapat tercapai apabila kebutuhan pegawai dapat dipenuhi. Salah satu kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan lingkungan kerja yang baik, aman, dan nyaman. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhinya maka kinerja pegawai akan menurun.

2. Alasan Subjektif

- a. Menghemat waktu tenaga dan biaya karena lokasi penelitian mudah dijangkau.
- b. Penelitian ini dilakukan untuk menyelesaikan studi.

C. Penegasan Judul

Berdasarkan judul yang penulis sampaikan dalam penulisan ini, maka perlu penulis tegaskan istilah-istilah yang ada dalam penelitian.

1. Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan kerja adalah keadaan fisik dan non fisik ditempat kerja yang berkaitan dengan sistem organisasi, komunikasi, fasilitas, perlengkapan kerja dan keadaan lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi pekerjaan dalam menjalankan tugas-tugas yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja disini mempunyai arti suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan perusahaan yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan perusahaan.

3. Kinerja, yang dimaksud kinerja pegawai disini adalah proses kerja yang kecepatan, ketepatan, dan kecermatan.

D. Pembatasan Masalah

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini peneliti menganggap bahwa faktor lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dalam penelitian ini hanya dibicarakan faktor lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja yang akan mempengaruhi kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten sedangkan faktor lain tidak disinggung.

E. Perumusan Masalah

Dari pembatasan masalah yang telah dijelaskan maka masalah yang diteliti dirumuskan sebagai berikut ini.

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten?

F. Tujuan Penulisan

Tujuan penelitian ini diharapkan agar dalam melaksanakan penelitian penulis tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-benar bermanfaat sesuai dengan yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan ini sebagai berikut ini.

1. Untuk menguji seberapa signifikan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten.
2. Untuk menguji seberapa signifikan pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten.
3. Untuk menguji seberapa nyata pengaruh lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten.

G. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini sebagai berikut ini.

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan tentang ada tidaknya pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian dapat menjadi masukan bagi pimpinan RSUD Bagas Waras Klaten guna peningkatan dan perbaikan kinerja para pegawainya dengan cara memanipulasi variable-variabel yang berpengaruh pada kinerja pegawai. Jika terbukti ada pengaruh antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja dan terhadap kinerja dapat dilakukan dengan cara

memperbaiki kedisiplinan karyawan dan memperbaiki rasa nyaman dan aman ditempat kerja.

- b. Hasil penelitian ini juga merupakan kontribusi praktis untuk memotivasi karyawan atau bawahan dalam meningkatkan kinerjanya.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis identik pengertiannya dengan dugaan awal yang bersifat sementara yang harus dibuktikan kebenarannya. Dalam penelitian ini, penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut ini.

1. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten.

I. Sistematika Penulisan

Untuk membantu memahami isi dan uraian dari aktivitas penulis sesuai dengan judul yang penulis maksud, perlu kiranya penulis menulis sistem matika penulisan sebagai berikut ini.

BAB I. Pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, penegasan judul, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

- BAB II. Tinjauan Pustaka berisi tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, tinjauan tentang lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, kinerja dan penelitian terdahulu.
- BAB III. Metode Penelitian berisi tentang metode penelitian, dan penjelasan tentang objek penelitian.
- BAB IV. Hasil dan Pembahasan, bab ini merupakan hasil analisis yang dicari penyelesaiannya.
- BAB V. Simpulan dan Saran, berisi tentang simpulan dan saran diajukan dalam hasil akhir penelitian.

SIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab V ini, disajikan kesimpulan dari hasil analisis data serta saran yang diharapkan dapat memberikan suatu solusi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada RSUD Bagas Waras Klaten.

A. Simpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini dapat dilihat dari hasil uji parsial variabel lingkungan kerja. Dari hasil perhitungan uji t, Pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh hasil t-hitung sebesar 2,418 dengan nilai signifikansi $0,019 < 0,05$ berarti lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten.
2. Hasil penelitian di RSUD Bagas Waras Klaten menunjukkan bahwa variabel Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Dari hasil perhitungan uji t, Pengaruh kedisiplinan kerja dengan kinerja pegawai diperoleh hasil t-hitung sebesar 0,609 dengan nilai signifikansi $0,545 > 0,05$ berarti kedisiplinan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten.
3. Hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Bagas Waras Klaten bahwa lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Dari hasil uji simultan diketahui bahwa besarnya nilai $F=5,024$ dengan nilai Signifikansi $0,010 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa secara

bersama-sama yaitu lingkungan kerja dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Bagas Waras Klaten

B. Saran-saran

1. Lingkungan kerja yang kondusif, aman dan nyaman harus selalu diusahakan oleh perusahaan. Hal ini bertujuan agar pegawai merasa nyaman dalam bekerja sehingga efektivitas kerjanya meningkat dengan demikian akan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Pimpinan hendaknya terus memantau efektivitas dari penerapan kedisiplinan kerja yang tinggi yang telah diterapkan sehingga tidak sampai menimbulkan masalah dalam proses pengolahan perusahaan. Orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata patuh dan taat terhadap peraturan secara kaku dan mati, tetapi juga mempunyai kehendak (niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.
3. Setiap karyawan hendaknya memahami dan menyadari arti pentingnya kedisiplinan untuk pencapaian tujuan bersama dalam suatu organisasi.
4. Kuesioner dalam penelitian selanjutnya ditambah agar hasil penelitian selanjutnya lebih valid lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aida Rahmita Sari. 2013. Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta. *Skripsi*. UNY.
- Alex S. Nitisasmito. 1996. *Manajemen Personalia*, Edisi revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Algifari, 1997. *Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi*, Edisi pertama. BPFE Universitas Gajah Mada, Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. Penerbit PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arief Setya Sandhi.2013. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga). *Skripsi* : Undip Semarang.
- Barthos, Basir. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bemowski, K. 1996. *Balridge Award Quality Press 29*.
- Djarwanto, Ps,. Pangestu Subagyo, 2004. *Statistik Induktif*, Edisi 4. Yogyakarta : BPFE.
- Flippo, Edwin B. 1993. *Personal Manajemen Sixth Edition*. New York, MC Hill Book Company.
- George, R. Terry. 1998. *Principle of Manajemen Sevent Edition Homewood Illinois*, Richard D. Irwin Inc.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Anc* *ate dengan Program SPSS*.Badan penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.

- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : BPFE UGM.
- Henry Simamora. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Hidjarachman dan Suad Husnan. 2010. *Manajemen Personalia*. Edisi 4, Yogyakarta :
BPFE
- Malayu S.P. hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi
Aksara.
- Mangkunegara, A. 2007. *Manajemen Sumber Daya manusia Perusahaan*. Bandung:
PT. Remaja Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, cetakan kedua.
Bandung : Mandar Maju.
- Siagian, sondong P. 2006. *KiatMeninggalkan Produktivitas kerja*. Jakrta : Rineka
Cipta.
- Simanjuntak, Payaman J. 2003. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
FEUI.
- Sugiyono. 2001. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Suryabrata, Sumadi. 1993. *Psikologi pendidikan*. Jakarta ; Rajawali
- Sutrisno Hadi. 2012. *Cara Menghitung Validitas : Analisis Item dan Teknik Korelasi*.
Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Wirjana, Bernardine R. 2007. *Mencapai Manajemen Berkualitas. Organisasi,
Kinerja, Program*. Yogyakarta : Andi Offset.