

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PRODUKTIVITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK PRATAMA RAWAT INAP PKU MUHAMMADIYAH KETANGGUNGAN

Lusia Wulandari Sutejo Dan Siti Juleha

ABSTRACT

This study takes the title Effect of Work Discipline, Work Productivity and Work Environment on Employee Performance at the PKU Muhammadiyah Keuntungan Inpatient Pratama Clinic.

This study aims to:

- 1) To determine the effect of work discipline, work productivity and work environment partially on employee performance at the PKU Muhammadiyah Keunggulan Inpatient Primary Clinic.
- 2) To determine the effect of work discipline, work productivity and work environment simultaneously on employee performance.
- 3) To find out the dominant influencing factors on employee performance

The hypotheses in this study are:

- 1) It is suspected that there is a partial effect of work discipline, work productivity and work environment on employee performance at the PKU Muhammadiyah Keunggulan Inpatient Pratama Clinic.
- 2) It is suspected that there is an effect of Work Discipline, Work Productivity and work environment simultaneously on Employee Performance.
- 3). It is suspected that work discipline has a dominant effect on employee performance

This study uses a descriptive method, which is a method that seeks to describe a symptom, event, event that is happening now. Descriptive research focuses on actual problems as they were when the researcher took place:

While the data collection method using questionnaire data.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan, dalam melihat perkembangan bisnis saat ini yang selalu semakin bersaing. Demikian pada klinik merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani

pasien dengan berbagai jenis pelayanan.

Simamora (2002:21) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mathis, Robert L. Dan

Jackson. John H. (2006:378) kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya adalah kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan dalam prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan kerja dan masih banyak yang lainnya. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (wahyuddin, 2006:2).

Karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2009) “disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”. Menurut Hasibuan (2010:128) produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi suatu

barang atau jasa. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang kurang baik akan menjadi penghalang dan memperlambat karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewangan-penyelewangan dapat dicegah.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memadai bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan dan akhirnya motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan ini dalam bentuk penelitian dengan judul : “PENGARUH DISIPLIN KERJA, PRODUKTIVITAS KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK PRATAMA RAWAT INAP PKU MUHAMMADIYAH KETANGGUNGAN”

B. Perumusan Masalah

Dari hasil uraian latar belakang di atas, maka akan diajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan?
- 2) Apakah ada pengaruh disiplin kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Faktor apakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU muhammadiyah Ketanggungan?

C. Pembatasan Masalah

Untuk tidak adanya pelebaran masalah dalam penelitian, maka penulis membatasi masalah:

- 1) Pengaruh disiplin kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan.
- 2) Data yang digunakan koesioner / angket tahun 2020

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dijabarkan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

- 1) Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan.
- 2) Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan
- 3) Untuk mengetahui faktor apakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Penerapan kedisiplinan pada lingkungan kerja sangat membantu dalam meningkatkankualitas kinerja. Namun jika konsep kedisiplinan yang diterapkan terlalu berlebihan maka ini bukan hanya berdampak positif tapi juga bisa berdampak tidak baik. Salah satunya karyawan menjadi sangat kaku dalam bekerja terutama dalam mengambil tindakan-tindakan tertentu, yaitu karyawan takut jika tindakan yang diambilnya tersebut malah akan dianggap melanggar kedisiplinan. Jika suatu oragnisasi atau instansi pemerintah menekan budaya kedisiplinan kerja yang tinggi maka setiap karyawan akan terbiasa untuk bekerja keras. Buhler (2007 : 216-218). Disiplin harus dilaksanakan secara adil dan konsisten. Setiap karyawan yang terlibat dalam tingkah laku yang tidak tepat harus diperlakukan sama.

Kunci dari disiplin yang efektif adalah mengkomunikasikan kebijakan sejak awal. Menurut Robert Bacal (2002:24-25), disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada karyawan.

Menurut Sugeng Budiono (2003:201) produktivitas mempunyai beberapa pengertian yaitu:

1. Pengertian Phisiologi produktivitas yaitu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, esok harus lebih baik dari hari ini. Pengertian ini mempunyai makna bahwa dalam perusahaan atau pabrik, Manajemen harus terus menerus melakukan perbaikan proses produksi, sistem kerja, lingkungan kerja dan lainnya.

2. Produktivitas merupakan perbandingan antara keluaran (output) dan masukan (input). Perumusan ini berlaku untuk perusahaan, industri dan ekonomi keseluruhannya. Secara sederhana produktivitas adalah perbandingan secara ilmu hitung. Antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber daya yang di pergunakan selama proses berlangsung. Sugeng Budiono (2003:201).

Dapat dikatakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil dari suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan. Hal ini disesuaikan dengan pendapat Sondang P. Siagian bahwa “ produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat yang sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal bahkan kalau mungkin yang maksimal” Sondang P. Siagian (2005:75)

Setelah membahas tentang definisi dari produktivitas serta beberapa pendapat dari para ahli, selanjutnya akan dijelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas menurut para ahli.

1. Lingkungan Kerja

- a. Pengertian lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunnyoto, 2013). Sutrisno (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antar karyawan. Menurut Sedarmayanti (2007), lingkungan kerja secara garis besar dapat dibagi dua jenis antara

lain lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Secara umum lingkungan kerja didalam suatu organisasi akan merupakan lingkungan dimana para karyawan melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Namun demikian, untuk memperjelas masalah ini maka lingkungan kerja di dalam organisasi ini akan dapat dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan yang terinci.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian sesuai standart yang berlaku pada organisasi. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi (Bernardin dan Russell, 2002).

Menurut Sutrisno (2010), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

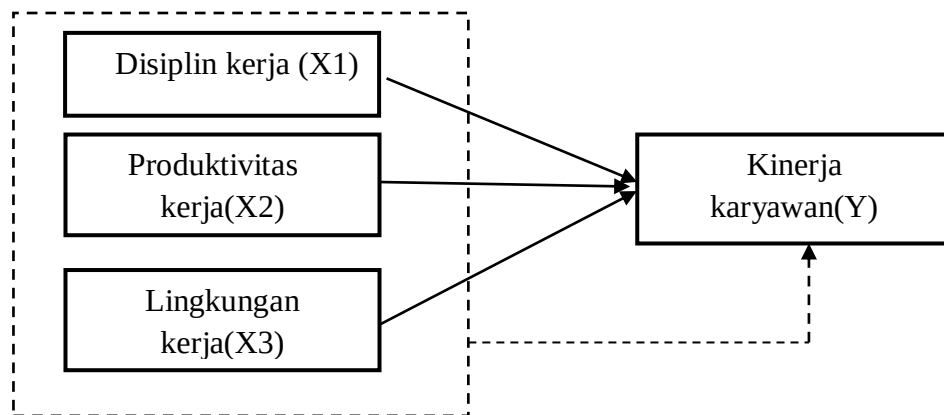
masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Sudarmanto (2009), kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi/dihasilkan atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu dan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Menurut mangkunegara (2010) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Rivai (2010), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang yang berprestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

B. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas dapat kita ketahui hubungan antara Disiplin kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, maka penulis menggambarkan dalam suatu kerangka pikir seperti dibawah ini.

Kerangka Pemikiran



Keterangan :

- Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial
---→ Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

C. Hipotesis

Hipotesis yang akan di ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh disiplin kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan.
2. Diduga ada pengaruh disiplin kerja, produktivitas kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan.
3. Diduga disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan

BAB III

METODE PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian studi kasus (case study) di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan. Penelitian kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.

2. Obyek Penelitian Yang menjadi obyek penelitian adalah Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan.

3. Sumber Data

a. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian berupa data yang berkaitan dengan penelitian antara lain: disiplin kerja, produktivitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan melalui

kuesioner yang dibagikan kepada responden.

b. Kuisisioner

Yaitu suatu alat pengumpulan data atau informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk menjawab secara tertulis pula oleh responden.

4. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsinya

Kriteria:

Koefisien *product moment* (r -hitung) $>$ (r -tabel) = valid

Koefisien *product moment* (r -hitung) $\leq$ (r -tabel) = tidak valid

5. Uji Reabilitas

Untuk mengetahui kuisisioner yang disebarkan pada responden atau tidak, dilakukan analisis reliabilitas/keandalan dengan teknik *cronbrach* atau rumus alpa

Kriteria :

$(r\text{-hitung}) \leq (r\text{-tabel})$ = tidak *reliable*

6. Uji Asumsi klasik

Model analisis linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbatas dari asumsi-asumsi statistik, baik itu normalitas, multikolineritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan analisis kolmogorov smirnov (K-S) Uji ini dilakukan dengan menggunakan sebagai berikut:

H_0 : Data *residual*/berdistribusi Normal

H_a : Data *residual*/berdistribusi tidak normal

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data dan Pembahasan

1. Uji Validitas

Seperti yang sudah di sebutkan di atas, bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja (X1), Produktivitas Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y), serta untuk mengetahui pengaruh di antara ketiganya yang paling

dominan terhadap Kinerja karyawan.

Maka perlu di lakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk masing-masing variabel. Sebelum kuesioner dibagikan kita tentukan dulu nilai minimal kolerasi validitas dan reliabilitasnya.

Untuk uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel. Yaitu dengan ketentuan jika r hitung $>$ r tabel maka item pertanyaan di katakan valid, namun jika sebaliknya yaitu r hitung $<$ r tabel maka item

pertanyaan di katakan tidak valid. Nilai r hitung bisa di dapatkan menggunakan SPSS, sedangkan nilai r tabel dapat di lihat di dalam tabel r statistika dengan hasil tingkat kepercayaan sebesar 95%

($\alpha = 0.05$) dan variabel bebas (df) $n = -3$, yaitu $30 = -3$ maka $df = 27$ yang memiliki nilai $df = 0,3673$.

2. Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,645	41

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *kolmogorov*

smirnov test. Jika signifikan probabilitas $> 0,05$ maka data penelitian berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,94637368
Most Extreme Differences	Absolute	,137
	Positive	,137
	Negative	-,083
Test Statistic		,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		,156 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data hasil SPSS

b. Uji linieritas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah dengan 2 cara yaitu

membandingkan nilai signifikasi dan nilai F hitungnya, dengan ketentuan sebagai berikut:

1) Jika nilai *Deviation from Linearity* pada sig. > 0,05 maka terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independent dan variabel dependentnya. Namun jika nilai pada sig. < 0,05 maka tidak terdapat hubungan linier yang signifikan antara variabel independent dan variabel dependentnya.

2) Jika nilai F hitung < F tabel maka ada hubungan linier yang signifikan antara variabel independent dan variabel dependentnya. Namun jika nilai F hitung > F tabel maka tidak ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independent dan variabel dependentnya.

Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * DISIPLIN	Between Groups	(Combined)	155,000	11	14,091	1,411	,249
		Linearity	24,479	1	24,479	2,452	,135
		Deviation from Linearity	130,521	10	13,052	1,307	,298
	Within Groups		179,700	18	9,983		
	Total		334,700	29			

Sumber : hasil data SPSS

Dari data tabel 4.8 di atas di dapat nilai *Deviation from Linearity* pada sig. adalah 0,298 > 0,05 dan nilai F hitung (1,307) < F tabel (2,41) yang dapat di simpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel

X1 (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

Berikut hasil output pengujian linieritas untuk variabel X2 (produktivitas kerja) yang bisa di lihat dalam tabel di bawah ini:

Uji Linieritas Kinerja Produktivitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * PRODUKTIVITAS	Between Groups	(Combined) Linearity	185,733	12	15,478	1,766	,138
		Deviation from Linearity	25,906	1	25,906	2,956	,104
			159,828	11	14,530	1,658	,169
	Within Groups		148,967	17	8,763		
	Total		334,700	29			

Sumber: hasil data SPSS

Dari data tabel 4.9 di atas di dapat nilai *Deviation from Linearity* pada sig. adalah $0,169 > 0,05$ dan nilai F hitung ($1,658 < F$ tabel ($2,41$)) yang dapat di simpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel

X1 (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan). Berikut hasil output pengujian linieritas untuk variabel X3 (lingkungan kerja) yang bisa di lihat dalam tabel di bawah ini:

Uji Linieritas Lingkungan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LINGKUNGAN	Between Groups	(Combined) Linearity	184,283	15	12,286	1,143	,403
		Deviation from Linearity	42,350	1	42,350	3,942	,067
			141,933	14	10,138	,944	,542
	Within Groups		150,417	14	10,744		
	Total		334,700	29			

Sumber: hasil data SPSS

Dari data tabel 4.10 di atas di dapat nilai *Deviation from Linearity*

pada sig. adalah $0,542 > 0,05$ dan nilai F hitung ($0,944 < F$ tabel ($2,480$))

yang dapat di simpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel X1 (disiplin kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengguna pada periode dengan kesalahan pengguna pada periode t-1. Berikut hasilnya :

**Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,498 ^a	,248	,161	3,11172	2,168

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PRODUKTIVITAS , DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : hasil data SPSS

d. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi antara variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara

variabel independen. Model regresi dikatakan terjadi multikolonieritas jika nilai tolerance >0,10 atau sama dengan nilai variance inflation factor (VIF) < 10. Berikut ini hasil dari uji multikolonieritas dengan menggunakan SPSS.

Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
,926	1,080
,967	1,034
,939	1,065

sumber: hasil data SPSS

Berdasarkan dapat diketahui tolerance menunjukan $> 0,10$ atau nilai varian inflantion factor (VIF) $< 0,10$, artinya tidak terjadi multikolonieritas. Pada uji ini dapat dibuktikan dengan nilai tolerance disiplin kerja sebesar $0,926 > 0,10$, produktivitas kerja $0,967 > 0,10$ dan lingkungan kerja $0,939 > 0,10$.

e. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap,

disebut homoskedasitas. Jika berbeda disebut heteroskedasitas.

Model regesi yang baik yaitu homoskedasitas atau yang tidak terjadi heteroskedasitas, untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedasitas uji ini dapat dilakukan analisis statistik.

Pengujian analisis statistik dalam penelitian menggunakan uji glesjer yaitu jika nilai signifikan $> 0,01$ dan nilai t hitung $< t$ tabel maka tidak terjadi heteroskedasitas. Berikut hasil pengujian glesjer :

Uji Heteroskedasitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,031	4,790		1,468	,154
X1	-,123	,099	-,220	1,238	,227
X2	-,168	,083	-,353	2,033	,062
X3	,158	,071	,390	2,014	,076

a. Dependent Variable: Abs_RES

Hal ini menunjukan bahwa signifikan variabel independen lebih besar dari $0,05$ yaitu dengan hasil signifikansi pada Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,227$, Produktivitas Kerja (X2) sebesar $0,062$, Lingkungan Kera (X3) sebesar $0,076$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi terjadi heteroskedasitas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama atau secara parsial. Berikut ini akan dijelaskan hasil dari uji regresi linier berganda.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,811	9,390		,725	,475
DISIPLIN	,276	,194	,251	2,420	,037
PRODUKTIVITAS	,274	,162	,292	2,670	,003
LINGKUNGAN	,220	,139	,277	2,770	,026

Sumber : hasil data SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 6,811a + 0,276DIS + PRO 0,274 + LING 0,220$$

5. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,811	9,390		,725	,475
DISIPLIN	,276	,194	,251	2,420	,037
PRODUKTIVITAS	,274	,162	,292	2,670	,003
LINGKUNGAN	,220	,139	,277	2,770	,026

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari data diatas lihatlah pada bagian paling kanan yaitu nilai t dan sig. Yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Nilai t hitung Disiplin Kerja (X1) adalah 2,420 yang berarti variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan (Y) Karena $2,420 > 2,05183$ dan $0,037 < 0,05$.

2) Nilai t hitung Produktivitas Kerja (X2) adalah 2,670 yang berarti

variabel Produktivitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena, $2,670 > 2,05183$ dan $0,003 < 0,05$.

3) Nilai t hitung Lingkungan Kerja (X3) adalah 2,770 yang berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) karena, $2,770 > 2,05183$ dan $0,026 < 0,05$.

b. Uji F (Simultan)

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	82,948	3	27,649	2,986	,003 ^b
	Residual	251,752	26	9,683		
	Total	334,700	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PRODUKTIVITAS , DISIPLIN

6. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel independen (Y)

secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Y).

Berikut hasil analisa yang sudah dilakukan bisa dilihat ditabel dibawah ini :

**Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,498 ^a	,248	,161	3,11172	2,168

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, PRODUKTIVITAS , DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 24,8, yang mengandung arti bahwa besarnya presentase sumbangan pengaruh atau kontribusi variabel disiplin kerja (X1), produktivitas (X2) dan

lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 24,8%. Sementara sisanya yaitu 75,2% merupakan kontribusi dari variabel lainnya yang tidak teliti dalam penelitian ini.

BAB V KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan

2. Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan

3. Dari ketiga variabel bebas yang di uji, variabel Disiplin Kerja (X1) Menjadi variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Pratama Rawat Inap PKU Muhammadiyah Ketanggungan.

DAFTAR PUSTAKA

Buhler, Patricia, 2007, *Alpa Teach Yourself, Management Skill, Jakarta* : Prenada Media.

Sugiono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Sunyoto, Danang. 2013. *Teori ,Kuesioner dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.

Sutrisno, Edy. 2010. *Management Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama.

Rivai, Veithzal. & Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Management*

Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Bernardin, H. John, & Russel, Joyce EA. 2003. *Human resource managementnAn experimental approach. (international edition)*

Hasibuan, Melayu, S.P., 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta : P.T. Bumi Aksara.

Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro Semarang.

Sunarti, 2009 ; *pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kecamatan ketanggungan*. Skripsi. Sekolah Tinggi ilmu Ekonomi Widya Manggalia Brebes

Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju