

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PASANGKAYU

**Abdul Kadir¹, Muhammad Umar A¹, Surayya², Abd Azis¹,
Megawaty Sangkota¹, Zulfikar J Djalamang¹, Mohamad Yasin¹**

¹(Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Alkhairaat)

²(Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tadulako)

ABSTRAK

Penelitian ini mengungkapkan pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu. Metode yang digunakan Penelilti bersifat Deskriptif dengan alat bantu koesioner terhadap 62 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,847 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat. R Square atau koefisien determinasi (R²) adalah melihat pengaruh antara variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,718 atau 71,8% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Prestasi Kerja

LATAR BELAKANG

Prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan pegawai sehingga mempengaruhi seberapa banyak kontribusi mereka kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan Hasibuan (2006; 87). Setiap organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang tepat dengan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai diantaranya kemampuan individual (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), usaha yang dicurahkan,

dan dukungan organisasional. Prestasi kerja pegawai merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide dan inovasi dari pegawai dalam rangka meningkatkan kemajuan organisasi. Mangkunegara (2003; 68)

Sutrisno (2011; 86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja

merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai tanpa disiplin yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap para pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pemberian insentif dan kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila organisasi mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para pegawai yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang atau gaji yang diterima guna dapat memenuhi keinginan dan kebutuhannya sehari-hari.

Meningkatkan prestasi kerja tentunya harus pula didukung oleh lingkungan kerja yang baik agar pegawai mampu bekerja maksimal karena didukung oleh lingkungan yang membuat pegawai tersebut merasa nyaman saat bekerja. Lingkungan kerja yang baik serta pemberian kompensasi pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan

kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Prestasi kerja pegawai bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya adalah pemberian kompensasi. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para pegawai akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila organisasi atau instansi pemerintah mengerti dan memperhatikan betul akan kebutuhan para pegawai yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan uang, dalam hal ini berbentuk gaji.

Tugas Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu meliputi penyelenggaraan pelayanan kesehatan dasar, pengendalian dan pencegahan penyakit, pemberantasan sarana dan prasarana penyakit, pembinaan serta pengembangan kesehatan masyarakat, pemberdayaan masyarakat dalam bidang kesehatan, administrasi kesehatan, pengendalian obat, makanan, dan bahan kosmetika, pengendalian lingkungan hidup, pembinaan tenaga kesehatan, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi program-program kesehatan, pengelolaan dan pengembangan sarana dan prasarana kesehatan, pendidikan dan pelatihan kesehatan, menangani dan mengendalikan penyakit, pengelolaan dan pengembangan tenaga kesehatan, koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait, pengelolaan dan pengembangan program-program kesehatan yang ditetapkan oleh Pemerintah dan pengelolaan serta pengembangan sistem informasi dan

pelayanan kesehatan. Semua tugas dan tanggung jawab harus dilakukan dengan prinsip-prinsip kehati-hatian, transparansi dan akuntabilitas.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti di Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu pegawai masih kurang disiplin waktu kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan pimpinan dan juga ada beberapa pegawai yang kurang memahami tugas kerjanya sesuai standar kerja yang telah ditentukan oleh pimpinan. Jika pegawai kurang disiplin kerja khususnya dalam waktu kerja tentunya akan dapat mengganggu prestasi kerja pegawai serta dapat mengganggu aktifitas pelayanan kepada masyarakat yang berakibat banyak masyarakat yang tidak terlayani kebutuhannya serta proses kerja tidak tepat waktu sesuai standar kerja yang ditentukan. Pegawai harus mampu memberikan pelayanan tepat waktu sebab banyak yang ingin melaksanakan aktifitas lainnya dan pastinya akan terganggu akibat dari pelayanan yang lambat dan tidak tepat waktu maka pimpinan harus melakukan evaluasi agar disiplin kerja pegawai dapat diperbaiki dan masyarakat akan merasa senang dengan pelayanan yang diberikan pegawai.

Faktor lingkungan kerja guna harus menjadi perhatian pimpinan dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman bagi pegawai saat bekerja serta bagi masyarakat yang menunggu pelayanan serta harus terjadi hubungan yang baik antara sesama pegawai dan pimpinannya agar tugas kerja dapat terlaksana dengan efektif sesuai tujuannya. Pegawai tentunya harus pula diberikan fasilitas kerja sesuai kebutuhan kerjanya agar pegawai dapat menyelesaikan

pekerjaanya tepat waktu. Lingkungan kerja yang baik dan sehat tentunya akan memberikan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai agar pegawai dapat meningkatkan prestasi kerjanya dan memberikan pelayanan optimal bagi masyarakat.

Prestasi kerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu harus pula dihargai dengan pemberian kompensasi kepada pegawai yang berprestasi kerja serta pegawai yang selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja terbaik demi kemajuan organisasi atau peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Jika pegawai diberikan kompensasi yang layak maka pegawai akan merasa dihargai atas hasil kerjanya maka pegawai akan meningkatkan prestasi kerjanya serta mendukung pelaksanaan program kerja yang direncanakan pimpinan.

Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu hal yang masih menjadi masalah memang pada pemberian kompensasi terkadang tidak sesuai dengan keinginan pegawai serta kurang mendapatkan penghargaan berupa kenaikan jabatan bagi yang memiliki prestasi kerja tentunya akan mengakibatkan pegawai kurang memiliki semangat kerja yang baik hal ini disebabkan pimpinan kurang memperhatikan keinginan dan kesejahteraan pegawai khususnya bagi tenaga honorer yang bekerja dan beraktifitas sama seperti aparatur sipil negara namun dalam pemberian pendapatan yang relatif jauh berbeda tentunya hal ini akan mengganggu prestasi kerjanya dan seharusnya pimpinan memberikan kompensasi yang layak bagi pegawai sesuai tugas kerjanya seperti memberikan insentif tambahan bagi

pegawai yang bekerja lembur serta memberikan insentif lainnya agar pegawai semakin semangat bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu?

Landasan Teori

Disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi pegawai untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap para pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya

sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2011; 825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Singodimenjo dalam Sutrisno (2011; 86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar

Prijodarminto (2002; 105-106) mengemukakan disiplin yakni ketentuan berupa peraturan-peraturan yang secara eksplisit perlu juga mencakup sanksi-sanksi yang diterima jika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Selanjutnya Prijodarminto (2004; 105-106), membagi disiplin menjadi 3 (tiga) dimensi yaitu:

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu yaitu unsur waktu yang telah ditetapkan meliputi jam kerja, jam istirahat, jam memulai dan

menutup rapat atau seminar, jam pulang kantor dan lain-lain.

2. Disiplin administrasi

Disiplin administrasi adalah disiplin untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan seperti yang tertulis dalam aturan atau kaidah yang telah ditetapkan sebelumnya.

3. Disiplin moral

Disiplin moral adalah disiplin yang keluar dari hati untuk berusaha dan menepati atau menyelesaikan suatu pekerjaan

Menurut Sofyandi (2008; 55), kompensasi adalah suatu bentuk biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dengan harapan bahwa perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja dari karyawannya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Simamora (2004) adalah sebagai berikut:

a) Upah dan gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b) Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

c) Tunjangan

Contoh - contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d) Fasilitas

Contoh- contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Subroto (2005; 45). Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Supardi dalam Subroto (2005; 45) “lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan yang menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah kerja. Menurut Nitisemito (dalam Intanghina, 2008; 94) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (dalam Intanghina, 2008; 93) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat

perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Hariandja (2002; 195) menyatakan bahwa prestasi kerja atau unjuk kerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya pada organisasi. Menurut Hasibuan (2006; 87), penilaian prestasi adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya. Sedangkan menurut Andrew F. Sikula dalam Hasibuan (2006; 87), penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Dengan melihat batasan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia. Apabila prestasi kerja buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan maka kemungkinan aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia tersebut harus ditinjau ulang dengan melakukan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan.

Penilaian prestasi kerja menurut Dale Yoder dalam Hasibuan (2006; 88) merupakan prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai dan sumbangan serta kepentingan bagi pegawai. Handoko

(1987; 135) mengartikan penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah Proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menjelaskan pengaruh dan gejala variabel yang diteliti, di mana peneliti secara langsung ke objek penelitian untuk melakukan pengamatan dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu. Dalam pelaksanaan penelitian ini digunakan tipe penelitian verifikatif yaitu untuk menguji hubungan antar variabel yang diteliti dalam bentuk pengujian.

Populasi, dan Sampel

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010; 115). Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010; 116). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu yang berjumlah 73 orang pegawai.

Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi Sugiyono (2010; 46).

Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara sederhana. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam Umar (2008; 78) maka diperoleh sampel pada penelitian ini berjumlah 62 responden.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar perkiraan menjadi tidak bias, maka dilakukan beberapa uji asumsi klasik yang harus dipenuhi:

Uji Normalitas

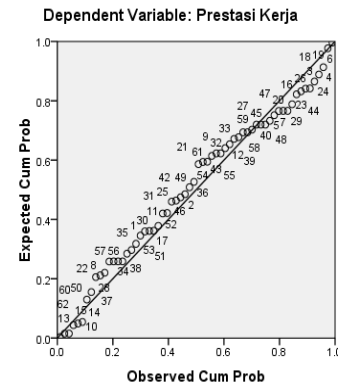
Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis gambar dilihat dari titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan.

Adapun dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dengan bantuan program statistik. Adapun hasil dari uji normalitas dapat di lihat pada gambar berikut ini:

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

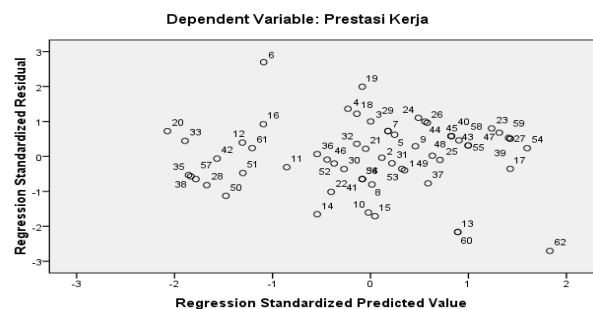


Gambar 1: Pengujian normalitas P-P Plot. Hasil uji normalitas pada gambar 1. di atas menunjukkan bahwa titik-titik bersandar pada garis diagonal artinya menunjukkan pengaruh positif sehingga instrument penelitian ini layak untuk dilakukan atau dengan kata lain berdistribusi secara normal (Sugiyono, 2010).

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi Heteroskedastisitas. Untuk menguji Heteroskedastisitas dilakukan dengan analisis gambar. Melalui analisis gambar suatu model regresi dianggap tidak terjadi Heteroskedastisitas jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Scatterplot



Gambar 2: Pengujian Heteroskedastisitas scatterplot.

Gambar 2 memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak suatu pola tertentu yang jelas serta 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 mengetahui prestasi kerja berdasarkan masukkan variabel independennya (Sugiyono, 2010)

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor *human capital* (X1) dan *emotional capital* (X2) terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Kabupaten Mamuju Utara berdasarkan pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Faktor Terikat = Prestasi Kerja (Y)			
Variabel	(Beta)	t-hit	Sig.t
(Constant)	.552	1.584	.119
Disiplin Kerja	.334	2.595	.012
Kompensasi	.177	2.176	.034
Lingkungan Kerja	.452	3.231	.002
n = 62			
Konstanta = 0.552			
Koefisien Korelasi (R) = 0.847			
Koefisien Determinasi (R ²) = 0.718			
F-Statistik = 49.184			
Sig.F = 0,000			

Sumber: Data Primer Diolah

Dari hasil pengujian dengan menggunakan regresi linier berganda di atas, maka dapat disusun persamaan regresi berganda dari pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu yaitu:

$$Y = 0,552 + 0,334 X_1 + 0,177 X_2 + 0,452 X_3$$

Hasil pengujian di atas menunjukkan, di mana nilai konstanta 0,552 yang berarti bahwa prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten

Pasangkayu sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 0,552.

Selanjutnya koefisien regresi variabel disiplin kerja (X₁) sebesar 0,334 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pegawai artinya jika pegawai bekerja secara disiplin maka prestasi kerja pegawai akan mengalami peningkatan. Koefisien regresi variabel kompensasi (X₂) dengan koefisien regresi sebesar 0,177 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara kompensasi dengan prestasi kerja pegawai artinya memberikan arti jika pegawai memperoleh kompensasi dengan baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₃) dengan koefisien regresi sebesar 0,452 memberikan arti terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja pegawai artinya jika lingkungan kerja di kantor berjalan dengan baik maka prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Multiple atau koefisien korelasi (R) adalah hubungan antara ketiga variabel bebas disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,847 artinya hubungan variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah sangat kuat.

R Square atau koefisien determinasi (R²) adalah melihat pengaruh antara variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu sebesar 0,718 atau 71,8% artinya pengaruh variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) sebesar 71,8% sedangkan sisanya 28,2% adalah

pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Hasil pembuktian hipotesis dalam penelitian ini pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu. memberikan pembuktian bahwa ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu **dapat diterima**.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh serempak terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu.
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasangkayu.

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan yang di ambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan harus memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi kerja dengan memberikan bonus atau promosi kepada pegawai agar memiliki semangat kerja yang tinggi.
2. Pegawai harus meningkatkan disiplin kerjanya agar terus meningkatkan pelayanan prima guna memberikan kepuasan pada masyarakat atas pelayanan yang diberikan.
3. Pegawai harus terus bekerja dengan baik serta mempertahankan lingkungan kerjanya dengan bekerja datang tepat waktu dan menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai waktu kerja yang telah ditentukan pimpinan.
4. Pegawai harus meningkatkan kemampuan kerjanya dengan melanjutkan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariandja Efendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Intanghina, 2008. Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen. Volume 1 Nomor 1. Hal 1-12*.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2003, *Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara Prabu Anwar, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis and Jackson, 2004. *Human and Employmanet*. Terjemahan Anas Setyaningsih. BPFE-UGM Yogyakarta. *Journal Administrative Reform*, Volume 2, 2004.
- Notoadmodjo, 2009. *Manajemen Sekolah Berbasis Perubahan Kurikulum*, Depdikbud, Jakarta.
- Nasution, S. 2000. *Metode Research. Penelitian Ilmiah*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Prijodarminto Soengeng, 2002. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Pradnya Paramita. Jakarta.
- Samsudin, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Amus Yogyakarta. *Journal Sumberdaya Manusia*, 2010 Fall (57-68).
- Sastrohadiwiryono B Siswanto 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sekula Andrew F, 2001. *Behavior in Organization*. New Jersey, Prentice Hall International, inc
- Sofyandi, Herman. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, Sondang P, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta. *Journal Administrative Reform*, Nomor 3, 2011.
- Singodimejo, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Simamora, Henry 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabet. Bandung.
- , 2010, *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif* Alfabet. Bandung.
- Supranto J. 2001. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Edisi ke 6. Erlangga. Jakarta.
- Suwanto 2013. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Penerbit Alfabeta. Bandung.